Piloter et gérer
la retraite complémentaire
N° 16 / 2e trimestre 2014

les cahiers
de la Retraite Complémentaire

Enquêtes et analyses

Le digital, un axe fort de développement pour les groupes

L'enjeu

Alléger les formalités des entreprises

RETRAITE COMPLEMENTAIRE
agirc et arrco

Sommaire

N° 16 —

08 Zoom sur les classes moyennes qui regroupent des situations professionnelles très diverses.

14 Retour sur deux grands chantiers menés de front par les régimes : la DSN et la mensualisation des cotisations.

28 Focus sur la notion de discrimination indirecte appliquée au secteur de la protection sociale.

04 / Actualités

- Pour une meilleure santé bucco-dentaire des personnes âgées
- Adaptation de la société au vieillissement
- Drees, étude 2012 : une pension moyenne de 1 288 € par mois pour 15,5 millions de retraités
- Handicap : le saviez-vous ?
- Autonomie à domicile : bilan des services proposés aux allocataires
- Régimes Agirc et Arrco : les résultats 2013

08 / Tendances
Société : focus sur les classes moyennes

10 / Le point sur
Les travaux des partenaires sociaux en cours et à venir

12 / À venir
En attendant l'UISR, les projets se poursuivent

14 / L'enjeu
DSN, mensualisation des cotisations… Alléger les formalités des entreprises

- La DSN, mode d'emploi
- Les missions du GIP-MDS et des organismes de protection sociale
- Le site DSN-info donne accès à toutes les informations pratiques pour le passage à la DSN
- La mensualisation des cotisations Agirc et Arrco

24 / Regards croisés
Créer du positif

26 / Droit et réglementation
Cumuler une activité et sa retraite

28 / Jurisprudence
Régimes de retraite et discrimination indirecte

30 / Enquêtes et analyses
- Le digital, un axe fort de développement pour les groupes
- Avancée en âge : le bonheur dans la cité ?

34 / Europe
Innovation sociale en Belgique : soutenir les aidants proches des malades d'Alzheimer

N° 16 – 2e TRIMESTRE 2014
LES CAHIERS DE LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Tél. : 01 71 72 12 00 – Fax : 01 44 67 61 23
www.agirc-arrco.fr,
www.agirc.fr, www.arrco.fr

16-18 rue Jules-César – 75592 Paris cedex 12

Directeur de la publication : Jean-Jacques Marette
Rédacteur en chef : Catherine Favre
Rédacteurs en chef adjoints : Anne-Pascale Dicque, Nathalie Reboul
Rédaction : Nathalie Reboul (p. 4-7, 10-11, 30-31), Xavier Molénat (p. 8-9), Cécile Vokléber (p. 12-13), Unédite (p. 14-19, 22-25, 34-35), Anne-Pascale Dicque (p. 20-21), Laurence Nicolas et Betty Sanchez (p. 26-27), Sophie Michas (p. 28-29), Martine Atrax (p. 32-33)
Crédits photos : Gettyimages (p. 1, 2, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 26 et 31), Élodie Gégoire/REA (p.4), Thinkstock (p. 2, 4, 5, 6, 8, 9 et 33), Fotolia.com (p. 2, 16 et 29), GraphicO (p. 12, 13, 18 et 19), L. Timon (p.10 et 11), Olivier Brunet (p. 24), Vincent Colin (p.25), Jon Ongkiehong (p.34).
Conception et réalisation : UNÉDITE
Impression : CIA Bourgogne
Dépôt légal : juillet 2014.
No ISSN : 2112-4841.

Pérennité des régimes

Ouverture d'un nouveau cycle de négociations

Pour la première fois, le 27 juin dernier, les partenaires sociaux ont tenu leur réunion annuelle sur l'analyse de l'évolution de la situation financière des régimes Agirc et Arrco. Cette année encore, les résultats sont préoccupants : le résultat net global pour les deux régimes, incluant les produits financiers, est déficitaire de 1,65 milliard d'euros. L'évolution soutenue des charges des régimes et un contexte économique toujours difficile conduisent à ce déficit. Les mesures conservatoires prises dans l'accord du 13 mars 2013 n'ont pas été suffisantes à elles seules.

La réforme, qui a abouti à la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, n'apporte pas de ressources d'ici à 2020 pour nos régimes complémentaires. Elle génère même des charges supplémentaires, dans une période déjà tendue pour les régimes. Sans nouvelles mesures, les régimes complémentaires restent donc confrontés à l'impossibilité de rétablir leurs comptes et, à terme, au risque d'épuisement de leurs réserves.

Conscients de cet enjeu majeur, les partenaires sociaux ont donc décidé, à l'issue de leur réunion, d'ouvrir un nouveau cycle de négociations, accompagné d'une réflexion plus large sur la mise en place d' « un dispositif de retraite complémentaire pérenne et efficace pour les salariés du secteur privé », tel que prévu dans le relevé de conclusions du 14 mars 2014.

Des travaux préparatoires, engagés dès les premiers jours de septembre, dans le cadre du groupe de travail « article 9 » de l'accord du 13 mars 2013, alimenteront la première réunion de négociation du 28 novembre prochain, avec comme objectif la signature d'un nouvel accord en juin 2015 et la mise en œuvre de l'ensemble des solutions, au plus tard au 1er janvier 2017. Le calendrier de travail du second semestre 2014 s'annonce chargé.

> " Sans nouvelles mesures, les régimes complémentaires resteront confrontés à l'impossibilité de rétablir leurs comptes. "

En marge de ces travaux, le groupe de travail ad hoc, créé par le relevé de décisions du 29 novembre 2013, mène un bilan de l'accord du 8 juillet 2009 relatif à la gouvernance des groupes de protection sociale. Des mesures d'adaptations éventuelles devront être identifiées pour répondre au nouvel environnement des groupes (regroupements, rationalisation des coûts de gestion, Solvabilité 2...)

Les mois qui viennent seront très importants pour la pérennité de la retraite complémentaire, qui sera particulièrement observée dans sa capacité à se réformer. ●

Jean-Paul Bouchet
Président de l'Agirc

Didier Weckner
Président de l'Arrco

Jean-Paul Bouchet

Didier Weckner

Partenariat Agirc-Arrco-UFSBD —

Pour une meilleure santé bucco-dentaire des personnes âgées

L'Agirc et l'Arrco, en partenariat avec l'UFSBD, lanceront, **le 25 septembre prochain, un nouvel ouvrage** intitulé « Santé bucco-dentaire : guide à l'usage des établissements pour personnes âgées ».

Après la parution, en 2012, du guide *Déficiences sensorielles pour l'adaptation des établissements médico-sociaux et sanitaires*, la collection à destination de ces établissements s'enrichit d'une seconde publication dont le thème est la santé bucco-dentaire des résidents.

UN ENJEU DE SANTÉ PUBLIQUE

Pourquoi avoir choisi ce sujet ? Parce qu'améliorer l'hygiène bucco-dentaire et, ainsi, la santé des personnes âgées en perte d'autonomie est un enjeu de santé publique. Plusieurs raisons à cela :

- il existe un rapport étroit entre les problèmes dentaires et certaines pathologies. D'une part, certaines maladies systémiques, comme le diabète, ont des répercussions sur la sphère orale et se manifestent par des complications buccales variées. D'autre part, un mauvais état de santé bucco-dentaire chez les personnes âgées peut avoir de multiples et importantes conséquences médicales et/ou psychologiques : les pathologies cardiaques, les affections dermatologiques, les pneumopathies, les rhumatismes… peuvent être d'origine dentaire ou aggravées par des infections dentaires.
- Une mauvaise santé bucco-dentaire augmente également le risque de dénutrition, d'ostéoporose et, indirectement, la perte d'autonomie.
- Enfin, et c'est un point majeur souvent négligé, cette mauvaise santé bucco-dentaire a des retentissements importants sur la qualité de vie au quotidien des personnes âgées : mauvaise haleine, perte du goût, blessures des muqueuses, douleurs, baisse de l'estime de soi, repli social…

Or, les pathologies bucco-dentaires en établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad) sont très souvent liées à un déficit d'hygiène. Les personnes âgées en perte d'autonomie ne sont plus toujours en capacité d'assumer seules leurs soins et les personnels soignants sont peu formés pour prendre en charge les pratiques d'hygiène bucco-dentaire, voire souvent découragés par l'attitude très « opposante » de certains patients.

PASSER LE RELAIS

L'Agirc et l'Arrco ont mis en place un programme de prévention de la santé bucco-dentaire des personnes âgées vivant en établissement. Fortes de cette expérience, elles ont souhaité, à travers un guide pratique très complet, relayer les recommandations utiles à l'ensemble des établissements d'hébergement pour personnes âgées, autonomes ou non.

Si l'impulsion donnée pourrait, à terme, faire évoluer les pratiques, elle permet, dès à présent, d'attirer l'attention sur les besoins et sur la nécessité de les prendre en compte. Créer les conditions d'une expérimentation et favoriser son développement puis son évaluation, pour mieux passer ensuite le relais dans le domaine public ou privé, tel est l'objectif des régimes de retraite Agirc et Arrco à travers leur action sociale. Parce qu'initier c'est bien, mais partager, c'est mieux ! ●

En savoir +

→ Le guide peut être consulté en ligne, à cette adresse : www.agircarrco-actionsociale.fr/se-documenter/accompagner-la-perte-dautonomie/

En 2012 le montant moyen de la retraite de droit direct des hommes est 1,74 fois plus important que celui des femmes, contre 1,83 fois en 2004. Source : Drees, 2014.

75 % des processus mis en œuvre par les gestionnaires entreprises de la retraite complémentaire seront modifiés par la DSN et la mensualisation des cotisations. Source : rapport d'activité 2013.

— Drees, étude 2012

Une pension moyenne de 1 288 € par mois pour 15,5 millions de retraités

Les effectifs des retraités augmentent, tout comme le montant moyen des pensions. Dans son ouvrage annuel, *Les Retraités et les retraites*, la Drees[1] présente les principaux résultats pour l'année 2012. Cette édition analyse l'impact des modifications de l'âge de départ ou du calcul de la pension, à la suite notamment de la réforme de 2010.

Fin 2012, on comptait 15,5 millions de retraités, vivant en France ou à l'étranger. Alors qu'entre 2006 et 2010, on enregistrait chaque année 360 000 retraités supplémentaires, ils n'étaient que 225 000 en 2012 et 210 000 en 2011. Ce ralentissement s'explique principalement par la réforme de 2010, qui repousse l'âge de départ à partir de juillet 2011. En revanche, l'assouplissement des conditions de départ anticipé pour carrière longue à partir du 1er novembre 2012 a influencé à la hausse le flux des nouveaux retraités par rapport à 2011.

La pension moyenne augmente, elle aussi, comme chaque année : en 2012, les retraités percevaient 1 288 € par mois, soit 2,6 % de plus qu'en 2011 (+ 1,3 % en euros constants). La progression constante du taux d'activité des femmes et de leur rémunération depuis cinquante ans a permis de diminuer l'écart des pensions entre les hommes et les femmes au cours des dernières années. En 2012, l'écart restait encore important, avec une retraite moyenne de 1 654 € pour les hommes, contre 951 € pour les femmes. ●

(1) Direction recherche, études, évaluation et statistiques du ministère des Affaires sociales et de la Santé.

Adaptation de la société au vieillissement

Marisol Touraine, ministre des Affaires sociales et de la Santé, et Laurence Rossignol, secrétaire d'État chargée de la Famille, des Personnes âgées et de l'Autonomie, ont présenté au Conseil des ministres, le 4 juin 2014, le projet de loi relatif à l'adaptation de la société au vieillissement. À travers ce texte, il s'agit pour le gouvernement d'anticiper les conséquences du vieillissement de la population sur la vie sociale et les politiques publiques dans leur ensemble. La loi s'articule autour de trois axes : anticiper pour repérer et combattre les premiers facteurs de risque de la perte d'autonomie, adapter les politiques publiques au vieillissement, améliorer la prise en charge des personnes en perte d'autonomie.

En savoir +

→ Consulter le dossier « Adaptation de la société au vieillissement – Projet de loi » sur social-sante.gouv.fr

Handicap : le saviez-vous ?

Une douzaine de formations autour du thème du handicap sont proposées à l'ensemble des salariés de la branche retraite complémentaire et prévoyance (collaborateurs, tuteurs, formateurs, accompagnateurs, personnels des ressources humaines). Pour tout savoir sur la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH), sur la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), connaître la réglementation retraite en matière de handicap, mieux comprendre le handicap psychique ou encore intégrer un collègue en situation de handicap, etc.

En savoir +

→ http://associationdemployeurs.rcp-pro.fr/, rubrique « travaux de la branche »

En 2013 le centre de formation de la branche a organisé 746 sessions de formation ; 6 600 stagiaires y ont participé. Source : rapport d'activité 2013.

À compter du 01-01-16 13 % des entreprises Arrco et 43 % des entreprises Agirc seront concernées par la mensualisation des cotisations. Source : Rencontre des présidents 2014.

Autonomie à domicile —

Bilan des services proposés aux allocataires

En 2013, deux services à la personne proposés par les institutions Agirc et Arrco ont été réorganisés. **Une troisième prestation a été proposée sur six régions.** L'heure est au bilan.

Repères

→ **L' « Aide à domicile momentanée »** est destinée aux personnes âgées de plus de 75 ans en situation de fragilité à la suite d'un incident particulier. Elle consiste à financer la présence d'un professionnel qualifié, pour une durée n'excédant pas 10 heures.

→ **« Sortir Plus »** est destinée aux personnes âgées de 80 ans et plus en situation d'isolement ou de solitude, qui souhaitent se faire accompagner lors de leurs déplacements. Trois chéquiers (Cesu préfinancés) d'une valeur de 150 euros maximum peuvent être attribués aux allocataires, moyennant une participation de 15 euros pour le premier chéquier et jusqu'à 30 euros pour le troisième. Chaque sortie est organisée par la plate-forme de services.

→ **« Bien chez moi »** est proposé aux allocataires de 75 ans et plus, contre une participation financière de 15 euros. Un ergothérapeute se déplace à domicile pour réaliser un bilan et apporter des conseils personnalisés en matière d'adaptation du logement.

Après une phase de montée en charge, deux prestations destinées aux allocataires des institutions Agirc et Arrco ont été réorganisées en 2013 : « Aide à domicile momentanée » et « Sortir plus ». Une troisième prestation est en voie d'être à son tour généralisée : « Bien chez moi » (voir encadré). Proposée sur six régions[1] depuis le 1er septembre 2013, cette dernière sera progressivement déployée sur l'ensemble du territoire d'ici à la fin 2015.

Depuis le 1er janvier 2013, ces trois services sont accessibles à partir d'un numéro de téléphone commun : le 0810 360 560. Au total, 291 932 appels ont été enregistrés en 2013.

LES CHIFFRES CLÉS 2013

La prestation « **Aide à domicile momentanée** » totalise 24 696 bénéficiaires – dont trois quarts de femmes –, âgés en moyenne de 81 ans. Il s'agit le plus souvent de personnes vivant seules (64 %), en milieu urbain (76 %).

- Un tiers des demandes fait suite à une hospitalisation.
- Huit demandes sur dix portent sur une prestation de ménage et de repassage.
- Plus d'un tiers des bénéficiaires mettent en place un dispositif d'aide à domicile pérenne, quelques temps après que la prestation ait eu lieu.

Le dispositif **« Sortir plus »** a bénéficié à 44 760 personnes, dont 80 % de femmes âgées en moyenne de 86 ans.

- L'isolement et les difficultés motrices sont les motifs d'appel les plus fréquents (respectivement 50 % et 35 %).
- 200 000 sorties ont été organisées dans l'année, principalement pour consulter un professionnel de santé (42,3 %), faire des courses (24,7 %) ou pour des loisirs, y compris des visites à des proches (30 %).
- 79 369 chéquiers emploi service universel ont été commandés, dont 56,5 % pour une première commande. Le taux de consommation des chéquiers est de 82 % (contre 79 % précédemment).

Au total, 382 diagnostics **« Bien chez moi »** ont été demandés, dont 116, de janvier à août 2013, par le biais de la Carsat Sud-Est, principal prescripteur institutionnel.

- 70 % des bénéficiaires sont des femmes âgées en moyenne de 82 ans ; 30 % sont des hommes âgés en moyenne de 80 ans.
- Les principaux motifs de demandes sont les suivants : inquiétudes et prévention (55 %), difficultés de mobilité (17,5 %), handicap temporaire (10,3 %), préconisations externes (9,3 %), chutes ou accidents répétés (7,5 %).

Marqués par une période de transition, les diagnostics n'ont pas encore trouvé leur rythme de croisière. ●

(1) Aquitaine, Bretagne, Centre, Île-de-France, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Rhône-Alpes.

— Régimes Agirc et Arrco

Les résultats 2013

Les résultats des régimes Agirc et Arrco **demeurent déficitaires en 2013,** du fait de la persistance de la crise économique.

ARRCO (en milliards d'euros)	
Ressources	40,186
Charges	44,034
Résultat technique avant transferts	**- 3,848**
Transferts financiers : - Arrco-Agirc - Contribution d'équilibre de l'AGFF	 - 1,175 2,021
Résultat technique après transferts	**– 3,002**
Produits financiers	2,597
Résultat global de l'exercice	**– 0,405**

+ Les cotisations versées par les entreprises ont progressé de **1,9 %** (1,6 % en 2012). Forte augmentation des cotisations des tiers : hausse des cotisations de l'Unédic de **5,3 %**, due à l'accroissement du nombre des demandeurs d'emploi. La progression globale des ressources est de **1,7 %**.

+ Progression des charges de **5 %**, due à l'arrivée à l'âge de 65 ans des générations nées après-guerre.

– Il passe de – 2,405 milliards d'euros en 2012 à – 3,848 milliards d'euros en 2013.

Excédentaire en 2013, l'AGFF a versé une contribution d'équilibre aux comptes de l'Arrco de 2,021 milliards d'euros.

+ En nette progression (+ 1,444 milliard d'euros en 2012), ils compensent la dégradation du résultat technique.

– Le résultat global reste déficitaire en 2013, mais dans une moindre mesure qu'en 2012 (– 0,986 milliard d'euros).

AGIRC (en milliards d'euros)	
Ressources	18,471
Charges	21,743
Résultat technique avant transferts	**– 3,272**
Transferts financiers : - Arrco-Agirc - Contribution d'équilibre de l'AGFF	 1,175 0,657
Résultat technique après transferts	**– 1,440**
Produits financiers	0,198
Résultat global de l'exercice	**– 1,242**

+ Moindre croissance des cotisations des entreprises en 2013, avec une augmentation de **1 %** (+ 1,3 % en 2012). Les cotisations versées pour le compte des chômeurs par l'Unédic ont diminué en 2013 par rapport à 2012, conséquence d'une régularisation comptable. La progression globale des ressources est de **0,9 %** (2,8 % en 2012).

+ Progression des charges de **4,3 %**, due à l'arrivée à l'âge de 65 ans des générations nées après-guerre.

– Il passe de – 3,629 milliards d'euros en 2012 à – 3,272 milliards d'euros en 2013.

Excédentaire en 2013, l'AGFF a versé une contribution d'équilibre aux comptes de l'Agirc de 657 millions d'euros.

+ Malgré un contexte financier favorable, le résultat financier reste modéré (198 millions d'euros contre 521 millions en 2012), en raison des prélèvements importants opérés sur les réserves techniques afin de financer les opérations de retraite.

– Le résultat global reste déficitaire (– 1, 599 milliard d'euros en 2012).

Repères

→ **Contribution de l'AGFF :** l'Association pour la gestion du fonds de financement de l'Agirc et de l'Arrco sert à financer le surcoût de la retraite des salariés partant avant 65-67 ans.

→ **Transferts financiers Arrco-Agirc :** lorsque le plafond de la Sécurité sociale progresse plus vite que le salaire moyen des cadres, la part du salaire soumise à cotisation Agirc diminue. Le transfert versé par l'Arrco prend en charge les déficits des opérations de retraite concernant les salariés relevant de l'article 36.

Société —

Instituteurs, aides-comptables, cadres intermédiaires… Ni pauvres ni riches, généralement diplômées, **les classes moyennes regroupent des situations professionnelles très diverses.** Petit tour d'horizon.

Focus sur les classes moyennes

Où commencent et où finissent les classes moyennes ? Difficile à dire tant l'étiquette est mise à toutes les sauces. On a cependant moins de mal à identifier quelques professions emblématiques, que l'on situe spontanément au centre de l'échelle sociale. Nombre d'entre elles sont liées à l'État-providence : les professeurs des écoles ou les infirmiers sont typiques de ces Français ni riches ni pauvres mais bien dotés en diplômes qui forment le noyau dur de la classe moyenne. L'Insee range ces professions dans la catégorie « professions intermédiaires ». On y retrouve des individus occupant des positions situées entre les cadres et les agents d'exécution : chargés de clientèle dans les banques, chefs d'équipe encadrant un petit nombre d'ouvriers dans l'industrie ou le BTP, techniciens de maintenance… Y sont donc adjoints les professionnels de l'enseignement, de la santé et du travail social, qui sont plutôt des intermédiaires entre les services publics et leurs usagers.

Ces professions intermédiaires constituent le socle des classes moyennes, le *« haut du panier de la France d'en bas*[1]*»*, pour reprendre l'expression de deux sociologues. Mais elles ne les incarnent pas à elles seules. En dessous d'elles, au sein des administrations publiques ou privées, des métiers autrefois peu qualifiés et valorisés ont connu de véritables transformations. Les secrétaires médicales, par exemple, se recrutent au niveau bac dans la fonction publique, et peuvent exercer toute une palette de tâches : accueil et prise de rendez-vous, gestion et archivage des dossiers médicaux, petite gestion administrative (factures), assistance du médecin (préparation du matériel, de la salle de soins)… Bien que rangés parmi la catégorie « employés », généralement rattachée aux classes populaires, toute une gamme de métiers (contrôleur de transport, hôtesse d'accueil, aide-comptable…) se rattache davantage à la petite classe moyenne par leur niveau de qualification, la polyvalence qu'ils exigent et les perspectives d'évolution qu'ils offrent. En cela, ils contrastent avec les assistantes maternelles, les caissières ou les coiffeurs qui, bien qu'« employés » eux aussi, s'ancrent nettement dans les classes populaires.

LE CADRE AU CARREFOUR DES CLASSES MOYENNES

De l'autre côté de l'échelle sociale, le groupe des cadres a connu de profondes mutations. Ils représentent désormais un salarié sur cinq, et beaucoup d'entre eux n'exercent aucune fonction… d'encadrement. C'est

"Les professeurs des écoles ou les infirmiers sont typiques de ces Français ni riches ni pauvres mais bien dotés en diplômes."

par exemple le cas des chargés de communication, des juristes d'entreprise ou encore des chefs de projet informatique. Ces cadres intermédiaires sont eux-mêmes encadrés, évalués et contrôlés comme les autres salariés, ce qui justifierait pour certains leur inclusion dans les professions intermédiaires. Ils se distinguent néanmoins nettement de ces dernières par leurs revenus (presque deux fois plus élevés) ou l'intensité de leurs pratiques culturelles, par exemple. Groupe lui aussi éclaté, les cadres sont donc à la charnière entre classes moyennes et classes supérieures, tout comme les professions intellectuelles supérieures (rédacteur en chef, professeur d'université, médecin hospitalier) et les professions libérales (architecte, notaire, expert-comptable).

Il ne faut pas oublier d'évoquer les commerçants, artisans, agriculteurs et chefs d'entreprise. Ces professions indépendantes, non salariées, sont très dispersées sur l'échelle sociale et en déclin numérique. Mais certaines fractions d'entre elles, notamment les plus jeunes, ont désormais des revenus, des niveaux de diplôme et un style de vie qui les rapprochent fortement des classes moyennes. Ce sont par exemple ceux qui montent leur boutique de bijoux, de produits culturels ou « équitables ». De même pour l'artisanat d'art (ébénistes, facteurs d'instruments de musique, potiers…)

ou, éventuellement, de commerce (bouchers, boulangers), les jeunes agriculteurs sur moyennes surfaces et certains chefs de petite et moyenne entreprise (bien que l'importance de leur patrimoine les rapproche parfois des classes supérieures).

Ces hiérarchies se retrouvent au sein de chaque univers professionnel. Un service hospitalier fait par exemple se côtoyer des agents d'entretien et des aides-soignants appartenant aux classes populaires, des infirmiers relevant pleinement des classes moyennes, des cadres infirmiers placés un peu plus haut et des médecins situés, selon leur ancienneté et leur statut (exercent-ils une activité libérale ?), entre les classes moyennes et les classes supérieures.

Certaines situations sont plus paradoxales. Les « intellos précaires », par exemple journalistes pigistes, chercheurs en CDD ou auteurs ponctuels, sont bien voire très bien diplômés, mais leurs revenus sont nettement inférieurs à ceux de la classe moyenne. C'est aussi le cas, souvent, pour les intermittents du spectacle. Il faut enfin souligner les brouillages que peuvent engendrer par exemple le mariage (comment situer une institutrice mariée à un cadre ?) ou la mobilité sociale en cours de carrière (un ouvrier parvenant à un poste d'encadrement par promotion interne), rendant difficile toute catégorisation définitive. ●

(1) Agnès Pelage et Tristan Poullaouec, « *Le haut du panier de la France d'en bas ?* », in Paul Bouffartigue, Charles Gadea et Sophie Pochic (dir.), *Cadres, classes moyennes : vers l'éclatement ?*, Armand Colin, 2011.

En savoir +

→ Après la publication, au troisième trimestre 2013, d'un premier article intitulé « Le boom des employés » et, au premier trimestre 2014, d'un deuxième article intitulé « Les ouvriers ne sont pas ce que l'on croit », *les Cahiers de la retraite complémentaire*, avec l'autorisation de la revue *Sciences humaines*, poursuivent l'édition d'articles parus en mai 2012 dans le numéro spécial n° 237, « *Qui sont les Français ? Portrait d'une société* ».

Les travaux des partenaires

2014

14 février — Réunion article 8[2]

de l'accord national interprofessionnel du 13 mars 2013

Le groupe de travail paritaire étudie les points non traités en 2013 :

- « les moyens à mettre en œuvre pour permettre une identification précise des caractéristiques des populations d'allocataires relevant des régimes, en vue de cibler les mesures lorsque c'est nécessaire ;
- l'évolution des paramètres de réversion ;
- les conditions de l'extension de la cotisation AGFF à la tranche C ;
- l'ouverture d'une option, pour les entreprises et les branches, d'affectation à la retraite supplémentaire d'une partie de la cotisation employeur de 1,5 % prévoyance-décès. »

14 mars — Réunion article 10.2

de l'accord du 13 mars 2013

Les partenaires sociaux se réunissent pour « prendre des mesures utiles sur la base des conclusions et propositions issues des travaux menés par le groupe de travail en 2013 ».

Rationalisation des coûts de gestion

• Les travaux menés dans le cadre de l'article 8 ont permis de dégager huit résolutions[1] ne nécessitant pas de négociation nationale interprofessionnelle pour la poursuite de la rationalisation des coûts de gestion des institutions (voir le relevé de conclusions de la réunion du 29 novembre 2013).

Évolution des régimes

• Sur les autres thèmes examinés dans le cadre de l'article 8, aucune mesure ne peut être prise en dehors d'une approche plus globale des évolutions nécessaires à un équilibre durable.

Consolidation des régimes

Décision est prise de mettre en place le groupe de travail visé à l'article 9 de l'accord du 13 mars 2013

En lui confiant les missions suivantes :

- dessiner ce qui pourrait être un dispositif de retraite complémentaire pérenne et efficace pour les salariés et retraités du secteur privé ;
- identifier les modalités et étapes nécessaires pour y parvenir ;
- parallèlement, identifier les évolutions possibles des paramètres propres à la retraite complémentaire pour permettre un équilibre durable ;
- examiner l'incidence des mesures structurelles prises dans le cadre de la réforme des régimes de base et, le cas échéant, les conditions de leur transposition à la retraite complémentaire, dès lors que les mesures d'application seront connues.

23 mai — Réunion article 19

de l'accord du 8 juillet 2009

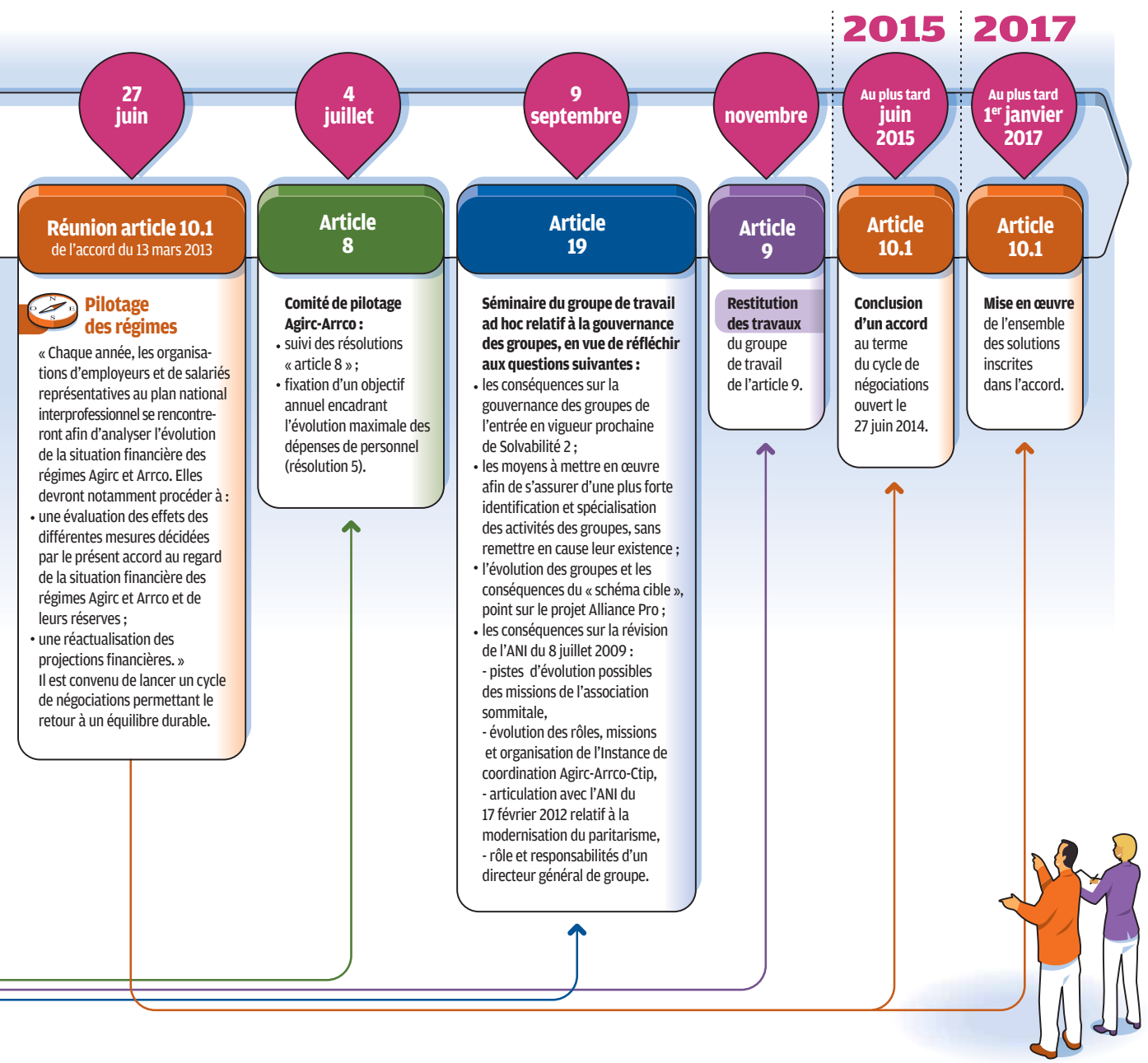
Gouvernance des groupes

Première réunion du groupe de travail ad hoc – mis en place par le groupe de travail paritaire – qui a pour mission de dresser un bilan de l'accord du 8 juillet 2009 relatif à la gouvernance des groupes de protection sociale et d'identifier les ajustements éventuellement nécessaires.

(1) Lire *Les Cahiers de la retraite complémentaire* n° 14 p. 12-13.
(2) Les premiers points de l'article 8 relatifs à la rationalisation des coûts de gestion ont abouti au relevé de conclusions du 29 novembre 2013.

sociaux en cours et à venir

Conformément aux dispositions prises dans les accords du 8 juillet 2009 (article 19) et du 13 mars 2013 (articles 8, 9 et 10), les partenaires sociaux poursuivent les travaux qu'ils ont entamés en 2013[1]. **Quatre sujets, principalement, font l'objet d'un examen attentif :** la rationalisation des coûts, le pilotage et la consolidation des régimes, la gouvernance des groupes de protection sociale.


2015
2017
27 juin
4 juillet
9 septembre
novembre
Au plus tard juin 2015
Au plus tard 1er janvier 2017
Réunion article 10.1
de l'accord du 13 mars 2013
Pilotage des régimes
« Chaque année, les organisations d'employeurs et de salariés représentatives au plan national interprofessionnel se rencontreront afin d'analyser l'évolution de la situation financière des régimes Agirc et Arrco. Elles devront notamment procéder à :
• une évaluation des effets des différentes mesures décidées par le présent accord au regard de la situation financière des régimes Agirc et Arrco et de leurs réserves ;
• une réactualisation des projections financières. »
Il est convenu de lancer un cycle de négociations permettant le retour à un équilibre durable.
Article 8
Comité de pilotage Agirc-Arrco :
• suivi des résolutions « article 8 » ;
• fixation d'un objectif annuel encadrant l'évolution maximale des dépenses de personnel (résolution 5).
Article 19
Séminaire du groupe de travail ad hoc relatif à la gouvernance des groupes, en vue de réfléchir aux questions suivantes :
• les conséquences sur la gouvernance des groupes de l'entrée en vigueur prochaine de Solvabilité 2 ;
• les moyens à mettre en œuvre afin de s'assurer d'une plus forte identification et spécialisation des activités des groupes, sans remettre en cause leur existence ;
• l'évolution des groupes et les conséquences du « schéma cible », point sur le projet Alliance Pro ;
• les conséquences sur la révision de l'ANI du 8 juillet 2009 :
- pistes d'évolution possibles des missions de l'association sommitale,
- évolution des rôles, missions et organisation de l'Instance de coordination Agirc-Arrco-Ctip,
- articulation avec l'ANI du 17 février 2012 relatif à la modernisation du paritarisme,
- rôle et responsabilités d'un directeur général de groupe.
Article 9
Restitution des travaux du groupe de travail de l'article 9.
Article 10.1
Conclusion d'un accord au terme du cycle de négociations ouvert le 27 juin 2014.
Article 10.1
Mise en œuvre de l'ensemble des solutions inscrites dans l'accord.

Nouvelles coopérations —

La mise en place de l'Union des institutions et services de retraite (UISR) chargée de piloter l'ensemble des chantiers inter-régimes prévus par la loi de réforme des retraites du 20 janvier 2014 n'est pas encore effective. En attendant, l'arsenal des outils inter-régimes s'étoffe et les chantiers se poursuivent. Objectif : simplifier les démarches des assurés.

En attendant l'UISR, les projets se poursuivent

À compter du 1er juillet 2014, les 35 organismes de retraite de base et complémentaires obligatoires, dont l'Agirc et l'Arrco, œuvrant depuis 2004 au droit à l'information unique au sein du GIP Info Retraite, devront développer de nouvelles coopérations dans un cadre élargi par la loi de réforme du 20 janvier 2014.

DE NOUVEAUX CHANTIERS

Visant non plus seulement « l'information des assurés » mais aussi « la simplification des démarches des assurés », le nouvel article L. 161-17 du Code de la Sécurité sociale qui a organisé le droit à l'information des actifs embrasse désormais l'ensemble des dispositifs de coordination et de mutualisation inter-régimes actuels, en cours et futurs.

Outre la poursuite du droit à l'information, la loi de réforme assigne aux 35 organismes — ou à certains d'entre eux — de nouveaux chantiers dont les modalités doivent encore être précisées par décret.

- La mise en place, à compter du 1er janvier 2017, « d'un service en ligne [au bénéfice de l'assuré] lui donnant accès à tout moment à son relevé actualisé, l'informant des régimes dont il relève et lui permettant de réaliser certaines démarches administratives et d'échanger avec les régimes des documents dématérialisés » concerne l'ensemble des organismes membres de l'actuel GIP Info Retraite.
- De même, la non-acquisition de droits en cas de cumul d'activité après une première liquidation d'un régime de base à compter du 1er janvier 2015 (sous réserve de certaines exceptions) impacte l'ensemble des régimes d'affiliation active.
- En revanche, la liquidation et le calcul unique des pensions, à compter du 1er janvier 2017, visent les seuls régimes dits « alignés[1] ».
- Enfin, à compter du 1er janvier 2016, le paiement unique des pensions par le régime auprès duquel l'assuré justifie de la durée d'assurance la plus longue ne concerne que les régimes de base.

D'autres collaborations entre tout ou partie des régimes pourront émerger des résultats de la mission conjointe Igas-IGF[2] souhaitée en décembre 2013 par le Comité interministériel pour la modernisation de l'action publique (Cimap). Son objectif est de rechercher les leviers de réduction du coût de gestion global des 35 régimes[3], à travers la mutualisation d'activités et l'optimisation des différents processus mis en œuvre par les organismes : l'information des assurés, les fonctions support, les fonctions de recouvrement, de liquidation et de paiement.

Des chantiers communs pourront également être initiés spontanément par certains régimes, tels les chantiers de la demande de retraite coordonnée entre la Cnav, l'Agirc et l'Arrco ou encore de la fédération d'identité pour l'accès aux services en ligne.

UNE PHASE DE TRANSITION

Pour orchestrer l'ensemble des projets inter-régimes actuels ou futurs, une maîtrise d'ouvrage stratégique est prévue par le nouvel article L. 161-17 du Code de la Sécurité sociale sous la forme d'un GIP intitulé UISR (Union des institutions et services de retraite) ainsi qu'un schéma directeur associé à une convention d'objectifs pluriannuels avec l'État[4].

Toutefois, à l'heure où nous imprimons, le décret prévu par la loi pour fixer les éléments constitutifs et la date de création du GIP UISR, en lieu et place du GIP Info Retraite, prévu au plus tard le 1er juillet 2014, n'a pas vu le jour.

Le conseil d'administration du GIP Info Retraite, sous la présidence de l'Arrco[5], a saisi en avril dernier la direction de la

Sécurité sociale et la direction du Budget de la nécessité d'organiser la transition et de confirmer le GIP Info Retraite dans sa capacité juridique à poursuivre la mission de gestion du droit à l'information au-delà du 30 juin 2014.

Pour l'heure, la recette inter-régimes de la campagne annuelle du droit à l'information 2014 qui cible quelque 6,5 millions de personnes et l'écriture des spécifications de la campagne 2015 suivent leur cours. Le plan de travail 2014 consiste à prendre en compte les dispositions de la réforme ayant un impact sur les documents du droit à l'information et à mettre en ligne, fin 2015, un service d'estimations de retraite fondées sur les données réelles collectées par le système d'information du GIP Info Retraite (chantier dit « EVA »).

> "Au 1er janvier 2017, un service en ligne permettra aux assurés d'accéder à leur relevé actualisé, de réaliser certaines démarches administratives..."

Le GIP Info Retraite poursuit par conséquent ses missions, dans le cadre du budget annuel arrêté par les membres fin 2013, en s'appuyant sur les opérateurs Cnav, Agirc et Arrco principalement, et au moyen des outils dont il est propriétaire :

- l' « annuaire », base unique recensant l'ensemble des affiliations des assurés certifiés ;
- le « collecteur » permettant de composer les documents du droit à l'information (jusqu'à 6 000 consultations de RIS électronique par jour).

Au-delà, on trouve dans l'arsenal des collaborations inter-régimes l'EIRR (échanges inter-régimes de retraite), mis en place en 2009 et alimenté par tous les régimes de base et complémentaires. Contenant pour l'essentiel les montants bruts des pensions des assurés de 55 ans et plus, l'EIRR stocke des informations utiles pour faire face à la complexité toujours grandissante des coordinations nécessaires pour le calcul des retraites de base : calcul du minimum contributif, de la majoration de pension de réversion et de la majoration de pension non salariée agricole, identification des « faibles pensions » aux fins de revalorisation sélective.

Le répertoire de gestion des carrières unique (RGCU), initié en 2010 à l'intention des seuls régimes de base et désormais étendu aux régimes complémentaires, sera quant à lui au cœur de la future structure de pilotage stratégique inter-régimes. Comportant, à compter de 2017, « l'ensemble des informations concernant la carrière [des] assurés », ce répertoire permettra de restituer à tout moment les durées d'assurance entrant dans le calcul de la retraite, à la liquidation comme en amont.

Ainsi, en attendant l'UISR, les 35 organismes peuvent se consacrer à l'élaboration de solutions durables de gestion au moyen de coopérations ouvertes. ●

(1) Régime général, régime des salariés agricoles et régimes d'assurance vieillesse des professions artisanales, industrielles et commerciales.
(2) IGF : Inspection générale des Finances.
(3) Le coût est évalué à 5,2 milliards d'euros annuels, soit 1,9 % des pensions versées.
(4) Voir les *Cahiers de la retraite complémentaire* n° 14 – 4e trimestre 2013.
(5) Gérard Ménéroud, représentant l'Arrco au GIP Info Retraite, a été reconduit à la présidence par le conseil d'administration, le 7 octobre 2013.

Nomination

→ **Michel Sapin, ministre des Finances et des Comptes publics,** Marisol Touraine, ministre des Affaires sociales et de la Santé, Marylise Lebranchu, ministre de la Décentralisation et de la Fonction publique et Christian Eckert, secrétaire d'État au Budget, ont désigné Jean-Luc Izard pour assurer la préfiguration du futur GIP UISR. Il remettra ses préconisations aux ministres à la fin du mois de septembre. Jean-Luc Izard a également été nommé directeur de l'actuel GIP Info Retraite par le conseil d'administration de ce groupement, le 23 juin 2014. Il était jusqu'alors directeur de la CRPCEN.

Comprendre —

La Déclaration sociale nominative (DSN) est un projet majeur de la politique nationale de simplification et d'allègement des formalités pour les entreprises. Elle remplacera, à partir du 1er janvier 2016, les différentes déclarations sociales actuelles par une transmission unique, dématérialisée et mensuelle. À la même date, les entreprises de plus de 9 salariés seront également appelées à verser mensuellement leurs cotisations à l'Agirc et à l'Arrco. Qu'impliquent ces chantiers ? Qui est concerné ? Explications.

DSN, mensualisation des cotisations...

Alléger les formalités des entreprises

Le gouvernement a engagé sept chantiers dans le cadre du pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi, transcription du « choc de simplification » annoncé par le président de la République. La DSN, déjà instituée par la loi de simplification du 22 mars 2012, en est la mesure phare : elle remplace toutes les déclarations sociales par une transmission unique, mensuelle et dématérialisée des données issues de la paie. Les signalements d'événements (arrêt de travail, départ d'un salarié…) sont transmis par voie dématérialisée, au fil de l'eau . La DSN permet ainsi de réduire de 20 à 30 % le temps consacré par les entreprises à la production de documents déclaratifs.

La DSN impose également un seul et unique timing mensuel alors que les demandes de données par les organismes de protection sociale s'étalaient au cours de l'année, avec des échéances mensuelles, trimestrielles et annuelles. Cette complexité entraînait force doublons, ressaisies, contrôles et corrections en cascade. La DSN a ainsi également vocation à redonner de la cohérence. Elle concerne tous les organismes de la sphère sociale : l'assurance maladie, les caisses de retraite et de prévoyance, les assureurs et les mutuelles. « La DSN implique une mobilisation nationale, précise Jean-Jacques Marette. C'est un projet gigantesque dans lequel les régimes de retraite complémentaire sont très fortement engagés et se doivent d'être moteurs. » L'Agirc et l'Arrco mènent d'ailleurs parallèlement un projet de mensualisation des cotisations retraite complémentaire des entreprises qui implique, là aussi, de retravailler les fondamentaux, d'harmoniser et de simplifier la réglementation. ●

De 800 rubriques

que devaient jusque-là renseigner les entreprises dans la DADS, on passe à 200, grâce à l'harmonisation des définitions qui sera réalisée pour le passage à la DSN.

Le contexte

→ **La production des documents déclaratifs représente 15 % de l'activité des services du personnel des entreprises.** À titre d'exemple, plus de 100 évolutions ou modifications réglementaires affectent, chaque année, les bulletins de paie. Le poids de la complexité administrative française sur les entreprises, mais aussi sur les organismes de la sphère sociale, imposait une simplification.

→ **L'article 35 de la loi du 22 mars 2012** fait de la DSN un projet majeur de cette politique de simplification.

→ **Le pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi du 6 novembre 2012** confirme la DSN comme « processus déclaratif unique pour les informations sociales des entreprises en 2016 ».

→ **L'informatisation des entreprises et la dématérialisation** se sont considérablement accélérées, ces dernières années : 85 % des entreprises utilisent net-entreprises.fr.

Comprendre —

D'abord ouverte au volontariat, avec un premier périmètre de déclarations, la DSN monte progressivement en charge jusqu'à sa généralisation à la plupart des entreprises du secteur privé et à tous les organismes de protection sociale, **en janvier 2016.**

La DSN, mode d'emploi

Glossaire

AE : attestation employeur

BRC : bordereau récapitulatif des cotisations et contributions sociales

CCVRP : Caisse de compensation des VRP

CI-BTP : congés intempéries du BTP

DADS-U : déclaration annuelle des données sociales unifiée

DMMO : déclaration des mouvements de main-d'œuvre

Ducs : déclaration unifiée des cotisations sociales

DSIJ : déclaration de salaire pour le versement des indemnités journalières maladie, maternité, paternité

Emmo : enquête sur les mouvements de main-d'œuvre

ETT : entrepreneur de travail temporaire

MSA : Mutualité sociale agricole

RMM : relevé mensuel des missions

Tesa : titre emploi simplifié agricole

Tese : titre emploi service entreprise

TR : tableau récapitulatif

À terme, **la DSN remplacera une trentaine de déclarations :** d'abord, la déclaration des mouvements de main-d'œuvre (DMMO), la déclaration de salaire pour le versement des indemnités journalières (DSIJ), l'attestation employeur destinée à Pôle emploi ou encore la déclaration unifiée des cotisations sociales (Ducs) Acoss, puis en 2016, les Ducs retraite complémentaire et prévoyance. La déclaration annuelle des données sociales unifiée (DADS-U) sera, quant à elle, définitivement remplacée en janvier 2017.

QUI EST CONCERNÉ ?

La DSN permet aux entreprises privées de substituer une déclaration sociale unique, mensuelle et nominative, à l'ensemble des déclarations qui préexistaient. Sa mise en place dans les entreprises suppose des diagnostics techniques, des transformations d'organisation et des mises à niveau de compétences au sein des services des ressources humaines, des mises à jour de systèmes d'information, une sécurisation des processus. La transition doit être anticipée, afin de garantir la conformité à la DSN des solutions de gestion de paie. À cet égard, la DSN implique fortement les éditeurs de logiciels, qui doivent proposer à leurs clients des outils adaptés et mettre en place de nouveaux modules de télétransmission. Elle concerne par ailleurs les experts-comptables déclarants.

Pour les organismes de protection sociale, qui n'avaient connaissance de la rémunération et des cotisations versées pour chaque salarié que très tardivement, voire une seule fois par an avec la déclaration annuelle des données sociales (DADS), la DSN est aussi un outil de simplification. Elle implique, là encore, l'adaptation des outils informatiques.

QUI NE L'EST PAS ?

Les fonctions publiques ne sont pas tenues d'adopter la DSN au 1er janvier 2016, mais celles qui seront volontaires pourront bien sûr le faire. Les domaines professionnels pour lesquels il existe déjà un dispositif de simplification (Tesa, Tese…), comme les professions recourant aux travailleurs saisonniers, ne sont pas concernés.

Repères

→ **Les déclarations remplacées depuis début 2014 :** DSIJ, AE Pôle emploi, DMMO et Emmo, radiation des contrats groupe assurance complémentaire et supplémentaire.

→ **Les déclarations concernées à compter de fin 2014 :** Ducs Acoss, TR, BRC, ETT, RMM.

→ **Les déclarations concernées à compter de janvier 2016 :** Ducs retraite complémentaire et prévoyance, MSA retraite complémentaire, CI-BTP, CCVRP, DADS-U.

Questions à

Jean-Louis Bühl, délégué interministériel pour la DSN et la simplification, président du comité de normalisation des données sociales.

Une place centrale dans le processus de simplification

COMMENT ÇA MARCHE ?

Jusqu'à présent, les entreprises devaient fournir plusieurs déclarations à des échéances différentes et à divers organismes. Avec la DSN, un fichier déclaratif contenant les données individuelles et nominatives des salariés est généré chaque mois, de façon automatique, à l'issue de la paie.
L'entreprise ou son mandataire transmet ce fichier tous les mois *via* le portail « net-entreprises.fr ». La plateforme DSN alimente ensuite les organismes concernés. L'entreprise signale également au fil de l'eau différents événements : un arrêt de travail en cas de maladie, maternité, paternité ; la reprise à la suite de l'arrêt de travail ; le chômage sans rupture de contrat de travail, s'il est indemnisé ; la fin du contrat de travail.

LE CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE

En ce qui concerne la déclaration unifiée des cotisations sociales (Ducs), l'objectif est d'ouvrir des tests à blanc avec les entreprises pilotes en novembre 2014, pour un fonctionnement en réel de la Ducs Acoss en février 2015, et en 2016 pour les autres Ducs. L'enjeu est de taille puisque les tests portent à la fois sur l'assiette et le prélèvement, les cotisations et les pénalités. La généralisation de la DSN, en 2016, entraînera la disparition de la déclaration automatisée des données sociales unifiée (DADS-U). ●

Quel est le contexte politique de la DSN ?

J.-L. B. : Issu de la loi du 22 mars 2012 qui a introduit la réforme des dispositifs de déclaration des entreprises, ce projet fait partie du pacte de compétitivité promu par le président de la République. Il est piloté par le Conseil de la simplification, coprésidé par le député Thierry Mandon[1] et par Guillaume Poitrinal, ancien PDG d'Unibail-Rodamco et auteur de *La France malade de son temps*. Cet ouvrage montre que réduire le fardeau administratif qui pèse sur les entreprises françaises est un levier important dans la lutte contre le chômage et dans la recherche de croissance. En janvier, à Toulouse, François Hollande a réaffirmé la place centrale de la DSN dans le dispositif de simplification. C'est en effet le projet le plus avancé et le plus concret. Les décrets d'application sont publiés. Tout est en place, et nous avons déjà enregistré 2 000 déclarations sociales nominatives. C'est donc une offre effective, l'illustration concrète et opérationnelle de la politique globale en faveur des entreprises.

Êtes-vous confiant dans la généralisation de la DSN au 1er janvier 2016 ?

J.-L. B. : Nous sommes, encore aujourd'hui, dans une phase de volontariat des entreprises mais nous nous préparons à une montée en charge très importante, afin d'être au rendez-vous en 2016. Pour ce faire, nous pouvons compter sur la mobilisation de tous les acteurs : du côté des entreprises, les fédérations professionnelles, les représentants des employeurs (Medef, CGPME, UPA) ; du côté des prescripteurs et des partenaires des entreprises : les éditeurs de logiciels, qui se mobilisent et se sont engagés sur le calendrier, ou encore les experts-comptables, avec lesquels nous travaillons sur un protocole pour le basculement de leurs clients.
Nous sommes relativement confiants dans la possibilité d'atteindre l'objectif ambitieux de 100 000 entreprises pour la fin 2014. Le calendrier est en effet tendu mais les équipes sont fortement engagées. Le Parlement a été volontariste avec l'idée de faire travailler les acteurs ensemble, sur leurs champs de compétences éprouvés. Sur ce projet, il faut travailler vite. Il faut des solutions fiabilisées. Et nous avons d'ores et déjà montré que nous réussissons à combiner ces deux exigences. Nous avons mobilisé des experts et fait des choix pragmatiques pour tirer parti de tout ce que l'on savait déjà faire : le GIP Modernisation des déclarations sociales (GIP-MDS) a douze ans d'existence ; le portail net-entreprise reçoit 20 millions de déclarations par an ; l'Acoss a l'habitude de réceptionner des données en masse ; les régimes Agirc et Arrco sont fortement impliqués.
Tout le monde est convaincu que la DSN est un apport majeur de modernisation, le couronnement d'une démarche de dématérialisation et de simplification. ●

(1) Thierry Mandon a été nommé secrétaire d'État à la réforme de l'État et à la simplification en juin 2014.

Comprendre —

La conception et la mise en place de la DSN impliquent, en amont, un travail considérable sur la normalisation et la fiabilisation des données, les évolutions réglementaires, l'évolution de la plateforme technique pour absorber la montée en charge. Le tout impulsé par le GIP Modernisation des déclarations sociales (GIP-MDS), avec les organismes de protection sociale.

Les missions du GIP-MDS et des organismes de protection sociale

La maîtrise d'ouvrage opérationnelle est portée par le GIP Modernisation des déclarations sociales (GIP-MDS), structure qui a été mise en place pour mutualiser les ressources en matière de dématérialisation. Il rassemble l'ensemble des acteurs de la protection sociale, pilote techniquement la constitution de la plateforme DSN avec la Cnav et l'Acoss, assure le travail d'accompagnement du changement et les relations avec les entreprises. Il doit s'assurer que les organismes de protection sociale sont en capacité d'adapter tous leurs systèmes. Un directeur de projet a été nommé au sein de chaque organisme pour participer aux réunions d'avancement.

LE CHANTIER DE NORMALISATION DES DONNÉES

Un comité de normalisation des données sociales a été institué par décret en Conseil d'État, en avril 2012. Présidé par Jean-Louis Bühl *(lire interview, page 17)*, ce comité gère les travaux de simplification et de réduction des données. « Il s'agit de diviser par trois ou quatre le nombre de données demandées aux entreprises par les organismes de protection sociale », explique Thierry Saint-Aubin, directeur de programme à la direction du produit retraite du GIE Agirc-Arrco et secrétaire général du comité de normalisation. Le rôle du comité consiste aussi à analyser les demandes de données supplémentaires formulées par les organismes et à déterminer si celles-ci ne peuvent pas être calculées à partir d'informations déjà fournies par l'entreprise dans la DSN. Quel est l'intérêt de cette donnée ? Peut-on s'en passer ? « Le comité dispose des éléments pour faire bouger les lignes, de sorte qu'une entreprise qui a communiqué ses données une fois à une administration n'ait plus à le faire pour une autre administration. C'est le principe anglo-saxon du "Tell us once" que nous appliquons en termes réels », ajoute Thierry Saint-Aubin.
Bras opérationnel de la DSN, le comité a pu faire évoluer la législation. La première phase de normalisation a mobilisé de nombreux organismes : Pôle emploi, la Cnav, l'Assurance maladie, la Dares, les organismes de prévoyance, l'Agirc et l'Arrco, et a permis au comité de normalisation de construire le cahier des charges technique sous-tendant la déclaration.

La deuxième période, fin 2014, est une phase d'extension du périmètre de la DSN aux Ducs Urssaf et aux populations des entreprises de travail temporaire, aux expatriés, ainsi qu'aux entreprises pratiquant le décalage de paie.

Le comité de normalisation travaille en parallèle sur l'outil de gestion. Dans ses attributions, il a la charge de l'élaboration d'un référentiel des données sociales qui recensera les informations exigibles auprès des entreprises. Il s'agira de s'entendre sur une seule et unique définition ou sur une définition réduite de chacune de ces données (la durée de travail, par exemple, qui compte actuellement quatorze définitions différentes). Ce référentiel est également une étape importante de la simplification.

ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS CETTE ÉTAPE

Les groupes de protection sociale participent à la mise en œuvre du volet " accompagnement des entreprises ". Parallèlement à la création du site dsn-info.fr (voir page suivante) et à la mise en place d'une plateforme téléphonique dédiée (0 811 376 376),

deux à trois correspondants ont été désignés dans chaque groupe pour accompagner les entreprises. Ils sont actuellement au nombre de soixante au sein d'un réseau national qui regroupe la Cnav, l'Urssaf et les groupes de protection sociale. « L'idée est de se répartir le travail, de démultiplier les relais et de créer un effet cascade pour diffuser l'information », explique Brigitte Briard, chef de projet DSN à la direction du produit retraite Agirc-Arrco.

« Le GIP-MDS fournit une liste aux correspondants nationaux pour contacter les entreprises. Dans ce cas, ce sont les correspondants des groupes qui vont vers les entreprises, mais le flux fonctionne aussi dans l'autre sens. Chaque groupe a ses plateformes qui renvoient vers les correspondants. » Une plaquette a été créée et diffusée pour que les correspondants DSN soient connus des gestionnaires des entreprises de leur groupe.

« L'une de nos missions est de sensibiliser un premier cercle d'intermédiaires auprès des entreprises, comme le Medef ou les chambres de commerce, précise Mario Chantel, chef de projet simplification administrative AG2R La Mondiale et référent DSN Agirc-Arrco. Nous organisons des formations DSN pour les membres du comité régional Rhône-Alpes net-entreprises et des événements pour rencontrer les entreprises. » Le déploiement se construit aussi en région avec la création des cercles DSN. « Il s'agit de mobiliser les acteurs économiques locaux pour favoriser le déploiement dans les entreprises : les directeurs d'organismes de protection sociale, d'administrations décentralisées, d'organisations professionnelles, de CCI, de chambres de métiers, indique Christiane Goulouzelle, animatrice du comité régional Rhône-Alpes et référente DSN Agirc-Arrco au sein du groupe Apicil. Nous faisons intervenir les entreprises précurseurs pour avoir leur retour. Nous insistons sur la nécessité d'anticiper l'échéance de 2016, par exemple en alertant les entreprises sur la fiabilisation des numéros d'inscription au Répertoire national d'identification (NIR), notamment ceux des jeunes embauchés, des salariés étrangers, des saisonniers. Les entreprises doivent prendre un temps d'avance. » ●

Comprendre —

Le site Internet DSN-info constitue (au même titre que le 0 811 DSN DSN) un des points de contact majeurs pour les entreprises, les tiers déclarants et les éditeurs de logiciels de paie désireux de s'informer, de trouver des réponses à leurs questions, d'échanger, de communiquer avec des membres de la communauté DSN, utilisateurs en découverte ou déjà avertis.

Le site DSN-info

donne accès à toutes les informations pratiques pour le passage à la DSN

Le site propose 4 rubriques

1 Présentation de la DSN

Cette rubrique donne des informations générales sur la DSN, son cadre législatif et réglementaire, son fonctionnement, ses modes de transmission, le calendrier de sa mise en place, les avantages qu'elle représente pour les entreprises et pour les salariés. Des témoignages vidéo de chefs d'entreprise et de responsables de paie sont également accessibles en ligne.

2 Vous êtes une entreprise, un tiers déclarant

Cette rubrique précise quelles entreprises sont concernées par la DSN. Elle donne accès à un formulaire d'inscription en ligne pour les entreprises qui souhaitent entrer dans le dispositif dès maintenant et bénéficier ainsi d'un accompagnement personnalisé. Elle propose un démonstrateur qui simule les différentes étapes d'une déclaration pour une entreprise.

www.dsn-info.fr
LA DSN, UNE SEULE DÉCLARATION POUR LES REMPLACER TOUTES
DÉMARREZ LA DSN DÈS MAINTENANT !
1
LA DÉCLARATION SOCIALE NOMINATIVE...
2
VOUS ÊTES UNE ENTREPRISE / UN TIERS DÉCLARANT
3
VOUS ÊTES UN ÉDITEUR / UN CONCENTRATEUR
TOUTES LES RÉPONSES À VOS QUESTIONS
DOCUMENTS LES PLUS CONSULTÉS
TOP DES QUESTIONS FRÉQUENTES
ACTUALITÉS

→ La base de connaissances

Plus facile à utiliser qu'une FAQ, elle permet à l'internaute de lancer une recherche par la saisie directe de sa demande en « langage naturel ». Une liste d'informations s'affiche. Si l'internaute ne trouve pas la réponse recherchée, il peut envoyer sa question par mail. L'internaute peut aussi créer un espace personnalisé, afin d'être averti des mises à jour d'informations sur les thèmes de son choix.

3 Vous êtes éditeur de logiciels

Cette rubrique apporte aux éditeurs une aide technique pour le développement des logiciels. Elle donne notamment accès aux cahiers techniques de la DSN et propose une plate-forme de test gratuite. Elle présente la charte de partenariat proposée par les organismes de protection sociale réunis au sein du GIP-MDS. Elle donne la liste des éditeurs signataires de la charte et la liste des logiciels de paie compatibles DSN avec leur date de démarrage.

4 Actualités

Les rencontres et les événements organisés autour de la DSN, les activités des Cercles DSN en régions.

Le Forum Entreprises permet aux entreprises et aux éditeurs de logiciels de paie d'échanger et de partager des informations ou des bonnes pratiques sur la DSN.

D'ICI 2016,
LA DSN VA SIMPLIFIER LES DÉCLARATIONS SOCIALES DE VOTRE ENTREPRISE.
POURQUOI ATTENDRE ?
La DSN, une seule déclaration pour les remplacer toutes.
dsn-info.fr
NET-ENTREPRISES-FR

Une campagne de communication nationale démarrée en avril

Pour inciter les entreprises à devancer la date d'obligation légale pour le passage à la DSN, le groupe communication du GIP-MDS, constitué d'un représentant de la communication de chaque organisme de protection sociale, a lancé une campagne nationale en avril. Elle visait en priorité les chefs d'entreprise avec ce message : « N'attendez pas 2016 pour vous inscrire », et l'invitation à consulter www.dsn.info.fr, le portail d'information dédié à la DSN, pour obtenir plus d'explications.

La campagne comprenait deux volets : un volet presse, avec des annonces dans les quotidiens nationaux (*Les Échos, Le Figaro, Le Monde*) et un volet web sur les sites de ces mêmes journaux, ainsi que sur ceux de *Libération*, BFM TV et Société.com.

Avant cette campagne, qui s'est déroulée du 7 au 20 avril, 50 entreprises étaient inscrites pour être précurseurs. Dans les semaines qui ont suivi la publication des annonces presse et des bannières sur Internet, 350 entreprises s'étaient inscrites. Une deuxième campagne web est menée depuis avril et durera jusqu'en 2015, pour toucher les opérationnels. Le groupe communication du GIP-MDS a en outre mis à la disposition des groupes un kit d'information comprenant des bannières à mettre en ligne sur leur site Internet ainsi que des éléments d'information et un argumentaire, à destination des plates-formes d'information des groupes.

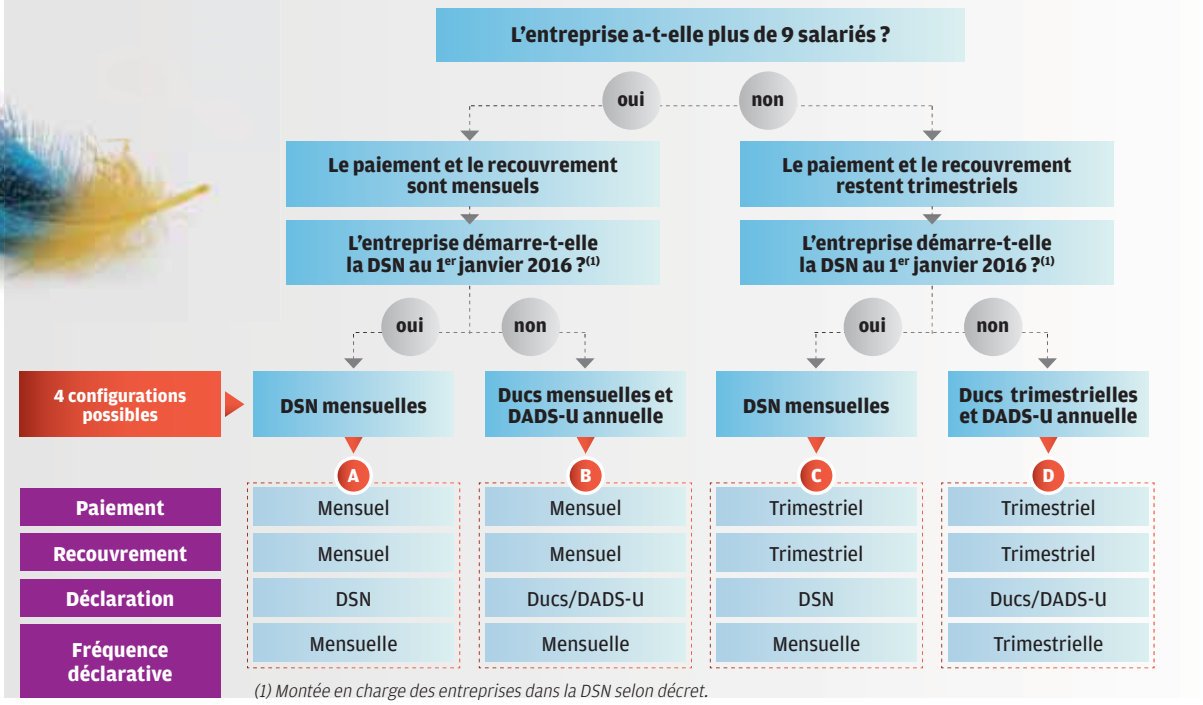
Comprendre —

Parallèlement à la DSN, les partenaires sociaux de l'Agirc et de l'Arrco ont décidé, dans l'accord du 13 mars 2013, **la mensualisation des cotisations retraite complémentaire** des entreprises de plus de neuf salariés. Un dispositif qui prendra également effet le 1er janvier 2016.

La mensualisation des cotisations Agirc et Arrco

Depuis le 1er janvier 2014, les groupes de protection sociale procèdent au versement mensuel des allocations. Il s'agit de la première phase d'une décision prise par les partenaires sociaux, en 2011, pour optimiser la trésorerie des régimes. La seconde phase est prévue pour le 1er janvier 2016. À compter de cette date, les régimes Agirc et Arrco recevront à un rythme mensuel le versement des cotisations des entreprises de plus de neuf salariés. Auparavant, chaque trimestre, les cotisations étaient payées à terme échu et les allocations versées d'avance. Les régimes avaient besoin de six mois de fonds de roulement, soit 35 milliards d'euros pour pouvoir honorer les échéances de retraite du trimestre. « La mensualisation des cotisations des entreprises s'inscrit dans le même processus que la mensualisation des allocations et suit le même objectif, explique Philippe Goubeault, directeur financier Agirc-Arrco.

Au 1er janvier 2016, la DSN et la mensualisation des cotisations : comment ça marche ?



(1) Montée en charge des entreprises dans la DSN selon décret.

Tous régimes confondus – Agirc, Arrco et AGFF –, la mensualisation doit libérer 9 milliards d'euros, qui feront l'objet d'une réallocation d'actifs gérés à court terme puisque nous serons amenés à ressortir cette somme assez vite pour servir les prestations. »

Les régimes Agirc et Arrco ont certes des réserves mais, pour garantir la pérennité des régimes, il fallait agir sans attendre. « La mensualisation des cotisations est une mesure financière, précise Jean-Jacques Marette, mais elle ne permet pas d'équilibrer les régimes ; elle permet de limiter le rythme d'utilisation des réserves et de trouver du temps pour mettre en œuvre les mesures de rééquilibrage. »

DSN ET MENSUALISATION, DEUX CHANTIERS MENÉS DE FRONT

Si la mensualisation des cotisations n'est pas en soi un projet de simplification, les deux projets, DSN et mensualisation, concernent tous deux l'évolution des processus entre les groupes et les entreprises. En termes informatique et de maîtrise d'ouvrage, ils sont traités de front. La mensualisation impose de nouveaux outils de suivi de la trésorerie ; il faudra gérer les flux en permanence, intégrer et gérer les informations plus rapidement. Le projet s'inscrit dans le chantier déjà bien engagé par les groupes de protection sociale de l'Usine Retraite. « À l'horizon 2018, l'objectif de réduire les frais de gestion se fera plus pressant, note Jean-Jacques Marette. La mensualisation, si elle est bien accompagnée des processus de dématérialisation des paiements, participera à la réduction des charges de gestion : il faut se rappeler que la moitié des opérations d'encaissement n'est pas encore dématérialisée. Les entreprises, à l'occasion de la DSN et de la mensualisation, devraient dématérialiser les règlements. »

RÉFLÉCHIR À LA PERTINENCE DES PROCÉDURES

En interne, le projet mobilise les mêmes acteurs que ceux en charge de la DSN. « La DSN oblige tous les organismes de protection sociale à revoir ce qui était dans leurs fondamentaux et qui était parfois caduc, comme les sommes isolées (1) qui n'ont plus aucun sens dans une logique de mensualisation des déclarations. Pour le GIE Agirc-Arrco, ces deux projets sont l'occasion de réfléchir à la pertinence des procédures et des réglementations », poursuit Jean-Jacques Marette.

C'est ainsi que les commissions paritaires ont décidé que ces deux grands chantiers seraient traités ensemble, avec un planning commun. « Sur les volets communication et conduite du changement, nous allons passer à une phase plus proactive pour la DSN, indique Brigitte Briard. Et nous élargissons le rôle des correspondants Agirc-Arrco pour qu'ils puissent informer en même temps les entreprises du passage à la mensualisation des cotisations. » ●

(1) Rémunérations versées à l'occasion du départ d'une entreprise, allouées en dehors de la rémunération annuelle normale, et qui donnent lieu au versement de cotisations sur une assiette spécifique qui s'ajoute à l'assiette applicable aux rémunérations normales de la dernière période d'emploi.

Ce qu'il faut retenir

→ **La DSN est une mesure phare du pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi.** Elle permet de passer de 800 à 200 données produites et de réduire de 20 à 30 % le temps consacré par les entreprises à la production de documents déclaratifs. Elle sera obligatoire pour la quasi-totalité des entreprises privées à compter du 1er janvier 2016.

→ **La DSN remplace progressivement la trentaine de déclarations** auxquelles étaient soumises jusque-là les entreprises.

→ **Sa mise en place impacte l'ensemble de la sphère sociale.** Le projet est impulsé et mis en œuvre par le GIP-MDS et les organismes de protection sociale.

→ **L'Agirc et l'Arrco mènent parallèlement le projet de mensualisation** des cotisations retraite complémentaire des entreprises qui prendra également effet le 1er janvier 2016.

Parcours —

Jean-Luc Colin (Medef) et Claude Nappini (CFE-CGC) ont tous deux été sollicités par leur entreprise pour mettre leur esprit constructif et modérateur au service des relations sociales. Assez logiquement, ils sont également devenus administrateurs des institutions de retraite complémentaire.

Créer du

Jean-Luc Colin (Medef)

Trouver un consensus pour avancer

Jean-Luc Colin (Medef), 65 ans, est administrateur de l'association sommitale du groupe Malakoff Médéric et de Malakoff Médéric Retraite Agirc. Il est également vice-président de Malakoff Médéric GPP, groupement paritaire de Prévoyance, et vice-président de Malakoff Médéric Prévoyance.

Après des études scientifiques, et à l'occasion d'un stage en entreprise, Jean-Luc Colin découvre ce que l'on appelle alors la « fonction personnel », aujourd'hui « ressources humaines ». Ce qui le conduira à occuper, à partir de 1982, un poste de DRH dans le groupe Sodexo. En tant que directeur des relations sociales, il s'occupe de la négociation collective, recherchant en toutes circonstances le compromis, avec l'objectif de préserver la paix sociale. Il participe également à la négociation collective au niveau de la branche hôtellerie – tourisme – restauration, au sein du SNRC (Syndicat national de la restauration collective). « Quand vous négociez dans votre entreprise, votre patron est à vos côtés et les syndicats en face. Quand vous négociez au niveau collectif, vous avez les patrons à mettre d'accord et toujours les syndicats en face », observe cet amateur de rugby. Préférant jouer de son influence plutôt que de son pouvoir, il réussit à ce que le climat social n'entrave pas le fonctionnement de l'entreprise.

C'est le numéro deux de Sodexo, Rémi Baudin, qui va lui demander de représenter l'entreprise au sein de Malakoff Médéric. Il devient administrateur de la caisse Arrco, puis Agirc, et sera également membre de l'association sommitale « pour mieux peser sur les décisions stratégiques du groupe ». Une activité d'administrateur qui ne cesse d'occuper son temps et qui influencera en partie son départ à la retraite le 1er janvier 2009, pour assumer pleinement ses mandats. Avec, toujours, le même esprit constructif. « Dans l'entreprise, il y a souvent une logique d'opposition. Dans les instances paritaires, les organisations patronales et syndicales sont décisionnaires. Il faut donc trouver un consensus. La retraite est une préoccupation devenue banale. On en parle dans les repas de famille. Toutefois, les différentes réformes n'ont pas permis, à ce jour, de sécuriser la situation et il faudra encore bien du courage aux politiques pour le faire au niveau du régime général et aux partenaires sociaux pour le faire au niveau des régimes complémentaires. La mise en œuvre de l'Usine Retraite est un devoir ; elle permet de créer des économies, de la cohérence et favorise une gestion saine. » En revanche, une bonne gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et un accompagnement des équipes sont nécessaires.

Pour pouvoir agir plus efficacement, Jean-Luc Colin est également membre des commissions sociales : « En retraite comme en prévoyance, la façon d'appréhender l'action sociale peut être décisive. C'est ce qui marque notre différence avec les assurances et les bancassurances. » ●

positif

Claude Nappini (CFE-CGC)
Ménager les intérêts des uns et des autres

Ancien chef des ventes dans l'automobile, Claude Nappini (CFE-CGC), 60 ans, retraité depuis le 1er mai, est administrateur de l'association sommitale du groupe IRP Auto, ainsi que des deux institutions de retraite du groupe. Il est également membre de la commission de contrôle de l'Arrco et président d'IRP Auto gestion.

Comme il le souligne d'emblée, Claude Nappini n'avait pas vocation à travailler dans le secteur de l'automobile. Ce sont les circonstances qui lui ont ouvert les portes d'une concession Simca, il y a une quarantaine d'années. Il n'a cessé, depuis, de cultiver un talent inné pour la vente. « C'est mon patron chez Ford à Marseille qui, en 1984, m'a demandé de représenter le personnel. Il cherchait un interlocuteur constructif. Je prenais facilement la défense de l'équipe de vente, mais en cherchant toujours une issue qui ménage les intérêts des uns et des autres. Le PDG doit dégager des bénéfices et l'équipe mieux gagner sa vie. » Du gagnant-gagnant. Très vite, il est sollicité par sa fédération pour les élections d'administrateur des caisses de retraite.

Claude Nappini lit les chiffres « comme les pages d'un roman » ; il lui faudra peu de temps pour assimiler les mécanismes de la retraite. « À l'armée, j'étais crypteur. Face à un problème, je perçois rapidement la solution. » Il a participé plusieurs fois au championnat de France de sudoku, à Cannes. Toutefois, il ne fait pas l'économie des formations dispensées par l'Agirc et l'Arrco. « Les règlements changent. Il faut maîtriser l'information pour ne pas se fourvoyer. Celui qui suit les formations divise son temps par trois. » Ses différents mandats ne l'ont pas éloigné de la base : « Je suis toujours en contact avec les commerciaux qui travaillent dans mes anciennes entreprises. » Pas une semaine ne se passe sans interrogations. « Il faut notamment lever les inquiétudes sur les réserves financières des régimes. » Il cultive de son côté l'optimisme : « L'Agirc et l'Arrco ont toujours su apporter des réponses à la problématique du moment. Le challenge actuel est de s'adapter aux conditions, à la fois conjoncturelles et structurelles. Mais la France ne va pas arrêter de payer ses retraités. »

Président de la commission sociale de l'institution Arrco, il déplore la situation de salariés qui partent à la retraite dans des situations de plus en plus difficiles. Autre préoccupation : l'Alliance, le projet de regroupement des groupes professionnels. « Tout en répondant aux critères des partenaires sociaux, nous souhaitons, en tant que caisse professionnelle, préserver l'indépendance politique du groupe IRP Auto. Nous représentons 450 000 actifs en France. » ●

Fiche pratique —

Cessation d'activité, cumul emploi-retraite, retraite progressive : le point sur les changements prévus par la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites.

Cumuler une activité et sa retraite

La cessation d'activité

LA RÈGLE ACTUELLE

→ **Depuis 2009, et à l'instar du régime général de la Sécurité sociale,** la liquidation des retraites Agirc et Arrco est subordonnée à la cessation de l'activité salariée relevant du régime général de la Sécurité sociale, de la Mutualité sociale agricole, de l'Arrco, de l'Agirc et de certains régimes spéciaux (Banque de France, Clercs et employés de notaires, Comédie française, Industries électriques et gazières, Mines, Opéra national de Paris, Port autonome de Strasbourg, RATP, SNCF).

→ **A contrario,** les activités salariées ne relevant pas de ces régimes ne sont pas soumises à la condition de cessation d'activité : fonctionnaires de l'État, magistrats de l'ordre judiciaire, militaires, fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, ouvriers des établissements publics de l'État et marins, activités exercées à l'étranger, activités autorisées du fait de leur nature, des revenus qu'elles procurent ou de leur durée (voir *Retraite complémentaire Agirc-Arrco*, 4e trimestre 2009, p. 23-24). De même, la poursuite d'une activité non salariée ne s'oppose pas à la liquidation des retraites.

CE QUE PRÉVOIT LA LOI

→ **Pour les assurés dont la première pension prend effet à compter du 1er janvier 2015,** le service d'une pension vieillesse liquidée au titre d'un régime de retraite de base légalement obligatoire sera subordonné à la rupture de tout lien professionnel avec l'employeur ou à la cessation de l'activité non salariée. Il est donc mis fin à la notion de groupes de régimes (voir tableau) : la liquidation d'une pension, dans n'importe quel régime de base obligatoire, supposera de mettre fin à l'ensemble de ses activités et non seulement à celles relevant du régime au titre duquel une personne demande à percevoir sa pension.
Le texte de loi vise tous les régimes de base et n'est donc pas opposable à la retraite complémentaire Agirc et Arrco. Les partenaires sociaux devront se prononcer sur la mise en œuvre de ces dispositions dans les régimes Agirc et Arrco.

Le cumul emploi-retraite

LA RÈGLE ACTUELLE

→ **Le dispositif du cumul emploi-retraite a été libéralisé en 2009** dans le régime général et dans les régimes Agirc et Arrco pour les personnes qui satisfont aux critères suivants : la rupture du contrat de travail, la liquidation de toutes les pensions et la condition d'âge et de durée d'assurance (être soit âgé d'au moins 65-67 ans*, soit d'au moins 60-62 ans* et avoir une carrière complète) (voir *Retraite complémentaire Agirc-Arrco*, 4e trimestre 2009, p. 23-24).

→ **Les retraités qui ne remplissent pas les conditions** permettant de bénéficier du cumul total des revenus (activité et retraite) peuvent cependant prétendre à un cumul partiel sous certaines conditions de ressources (cumul emploi-retraite réglementé).

→ **Lorsqu'un allocataire relevant du régime général et des régimes Agirc et Arrco** reprend une activité salariée relevant de ces régimes, les parts patronales et salariales des cotisations sont appelées sans permettre l'acquisition de droits nouveaux.

CE QUE PRÉVOIT LA LOI

→ **Pour les assurés dont la première pension prend effet à compter du 1er janvier 2015,** la reprise d'activité par le bénéficiaire d'une pension de vieillesse personnelle servie par un régime de retraite de base légalement obligatoire n'ouvre droit à aucun avantage de vieillesse, de droit direct ou dérivé, auprès

* En fonction de l'année de naissance.

d'aucun régime légal ou rendu légalement obligatoire d'assurance vieillesse, de base ou complémentaire.
Ce texte généralise le principe selon lequel les cotisations versées au titre des revenus d'une activité postérieure à la liquidation d'une retraite ne sont pas génératrices de droits, quel que soit le régime dont l'assuré est pensionné et quel que soit l'âge auquel il a liquidé ses pensions.
La réglementation de l'Agirc et de l'Arrco prévoit déjà que, dans le cas d'une reprise d'activité salariée après la liquidation des retraites Agirc et Arrco, les cotisations salariales et patronales sont dues sans inscription de droits.
→ **En revanche, les retraités d'autres régimes** qui sont affiliés à l'Agirc et à l'Arrco bénéficient aujourd'hui d'une inscription de points au titre de leur reprise d'activité, en contrepartie du versement des cotisations. La loi a donc pour effet de supprimer ce dispositif.
Par ailleurs, en ce qui concerne le cumul emploi-retraite réglementé dans le régime général, le dépassement des limites de revenus aura pour effet, à compter de la parution du décret d'application, une réduction des pensions à due concurrence du dépassement et non la suspension automatique des pensions.
Le texte ne concerne pas les retraites complémentaires qui ne sont pas alignées à ce jour sur les règles de cumul emploi-retraite réglementé qu'applique le régime général.

La retraite progressive

LA RÈGLE ACTUELLE

→ **Par exception** au principe selon lequel, lorsque la retraite est liquidée, aucun nouveau calcul de points n'est réalisé en cas de poursuite d'une activité, le dispositif de retraite progressive permet de percevoir une partie de ses retraites tout en poursuivant une activité professionnelle à temps partiel auprès de son employeur.
→ **Ce dispositif** vise les salariés qui ont atteint l'âge légal de départ à la retraite, soit 60-62 ans (voir *les Cahiers de la retraite complémentaire* n° 7, 1er trimestre 2012, p. 26-27).

CE QUE PRÉVOIT LA LOI

→ **La loi assouplit les conditions d'accès à la retraite progressive :** il est désormais possible d'en bénéficier deux ans avant l'âge légal de départ à la retraite et au minimum à 60 ans, afin de favoriser l'accès du dispositif aux salariés ayant commencé à travailler tôt.
La durée d'assurance nécessaire pour prétendre à une retraite progressive (actuellement fixée à 150 trimestres dans certains régimes) sera fixée par décret.

Groupes de régimes de retraite	
Groupe 1	Régime général, régime des salariés agricoles, certains régimes spéciaux (Banque de France, Clercs et employés de notaires, Comédie française, Industries électriques et gazières, Mines, Opéra national de Paris, Port autonome de Strasbourg, RATP, SNCF).
Groupe 2	Régime des artisans, commerçants et industriels.
Groupe 3	Régime des professions libérales.
Groupe 4	Régime des avocats.
Groupe 5	Régime des exploitants agricoles.
Groupe 6	Régimes spéciaux de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et hospitalière, des ouvriers des établissements industriels de l'État et des marins.

Protection sociale —

En 2012, dans une affaire opposant les personnels sociaux de la MSA à l'Agirc, la notion de **discrimination indirecte a pour la première fois été appliquée à un régime de retraite.** Depuis, l'extension de cette notion au secteur de la protection sociale s'est trouvée confirmée.

Régimes de retraite et discrimination indirecte

Le champ du droit du travail était, jusque récemment, le terrain privilégié de la discrimination indirecte. Cette notion largement inspirée du droit européen désigne « une politique ou une mesure générale qui a des effets préjudiciables disproportionnés sur un groupe de personnes même si elle ne vise pas spécifiquement ce groupe, à moins que cette mesure ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens d'atteindre ce but ne soient appropriés, nécessaires et proportionnés » (CEDH 13 novembre 2007). La loi française (Loi n° 2008-496, 27 mai 2008, article 1 alinéa 2) ne dit pas autre chose, quand elle précise que « constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner (…) un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés ».

LITIGES DANS LE DOMAINE DE LA PROTECTION SOCIALE

Après l'arrêt Agirc du 6 juin 2012, qui fait application pour la première fois de cette notion à un régime de retraite, une seconde décision de la Cour de cassation du 30 septembre 2013 confirme son extension au domaine de la protection sociale.

Cette affaire oppose deux syndicats du spectacle à l'Opéra national de Paris et à la caisse de retraite des personnels de l'Opéra national de Paris. Dans ce litige, il est demandé aux juges d'enjoindre à l'employeur et à l'institution de retraite d'étendre aux personnels des services habillement et perruques-maquillage le bénéfice de l'ouverture du droit à retraite à 55 ans, dont profitent déjà en pratique les techniciens de plateau de l'Opéra.
En la matière, un décret de 1968 fixe à 60 ans l'âge de la retraite des personnels de l'Opéra mais dans la pratique, depuis plusieurs décennies, l'Opéra comme la caisse de retraite reconnaissent le droit de partir à la retraite à 55 ans pour certaines catégories de personnel. Cette dérogation, non prévue par le décret, a pourtant été appliquée avec l'accord de l'administration, qui a toujours refusé son extension aux techniciens de l'habillement et des perruques-maquillage. Or, il se trouve que les bénéficiaires de cette mesure favorable sont essentiellement des hommes.

Dans ces conditions, les syndicats demandent au juge judiciaire de reconnaître l'existence d'un usage permettant aux techniciens de plateau de bénéficier de l'âge d'ouverture du droit à pension à 55 ans et de constater la rupture dans l'égalité de traitement entre ces personnels et ceux des services habillement et perruques-maquillage.

La cour d'appel déboute les syndicats de leur demande, estimant qu'elle n'a pas le pouvoir de contrôler les actes de l'autorité administrative, à laquelle elle impute la différence de traitement. Si celle-ci avait résulté d'un texte pris en application du décret de 1968 ou d'un usage, elle aurait

> “Une discrimination indirecte est constituée lorsqu’une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, est susceptible d’entraîner (...) un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d’autres personnes”.

pu, au contraire, en apprécier la licéité.

Saisie d’un pourvoi des syndicats, la Cour de cassation casse la décision des juges du fond, considérant qu’il leur « appartenait de rechercher si cette pratique de la caisse de retraite ne créait pas une discrimination indirecte en désavantageant particulièrement les personnes d’un sexe par rapport à des personnes de l’autre sexe, et, dans l’affirmative, si elle pouvait être justifiée par des raisons objectives, étrangères à toute discrimination et si le moyen mis en œuvre était approprié et nécessaire à la réalisation de l’objectif poursuivi ».

Selon la Haute Cour en effet, le principe d’effectivité issu des traités européens aurait dû conduire la cour d’appel à assurer le plein effet du droit de l’Union européenne et à ne pas appliquer, de sa propre autorité, toute disposition contraire. En cas de difficulté d’interprétation, précise-t-elle, le juge doit saisir la Cour de justice européenne à titre préjudiciel ou bien appliquer le droit européen, « sans être tenu de saisir au préalable la juridiction administrative d’une question préjudicielle ». L’affaire reviendra donc devant les juges du fond afin qu’ils apprécient si la pratique litigieuse constitue ou non une discrimination indirecte prohibée.

AFFAIRE OPPOSANT LES PERSONNELS SOCIAUX DE LA MSA À L’AGIRC

À titre d’information, la Cour de cassation, dans une affaire opposant les personnels sociaux de la MSA à l’Agirc, avait estimé que le critère d’affiliation retenu par l’Agirc (comparaison avec des fonctions semblables dans des conventions collectives voisines) n’était pas objectivement justifié. En l’espèce, il conduisait à ne pas admettre certaines fonctions, majoritairement occupées par des femmes, comparativement à d’autres fonctions dépendant de la même convention collective, essentiellement occupées par des hommes. En dépit de l’existence d’un objectif légitime (assurer la stabilité, la cohérence et la pérennité du régime), les moyens de réaliser cet objectif (le critère Agirc) ne sont, selon les juges, ni appropriés, ni nécessaires.

Force est de constater que la Haute Juridiction civile a, au risque de créer une inégalité de traitement entre branches, privilégié une analyse des fonctions à l’intérieur de la branche professionnelle. C’est faire fi de la logique interprofessionnelle du régime Agirc, qui commandait une analyse au niveau de l’interprofession de façon à ce que des fonctions semblables dans des professions voisines soient traitées de la même façon, au regard de l’affiliation au régime de retraite des cadres (sur ce point, voir Jacques Barthélémy, *l’agrément par l’Agirc des classifications professionnelles*, in Droit social n°5, mai 2013, p447). ●

Technologies numériques —

La progression spectaculaire des technologies numériques entraîne de nouveaux usages ; les attentes des clients évoluent. Une donnée dont les groupes de protection sociale tiennent compte dans l'élaboration de leur stratégie commerciale et de communication. **Retour sur l'atelier-débat du 9 avril dernier,** organisé par l'Observatoire des métiers et des qualifications de la branche.

Le digital, un axe fort de développement pour les groupes

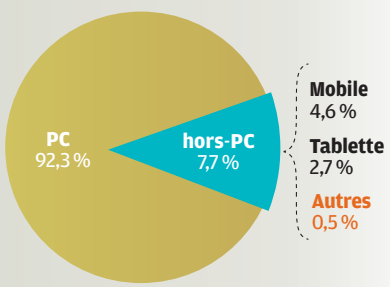
Selon l'académicien Michel Serres, la révolution numérique en cours aura des effets au moins aussi considérables que l'invention de l'écriture puis celle de l'imprimerie : les notions de temps et d'espace s'en trouvent totalement transformées et les façons d'accéder à la connaissance profondément modifiées. Si l'homme, avec la diffusion généralisée des technologies numériques, perd une part de mémoire et de capacité mentale de traitement de l'information, il gagne en revanche une possibilité nouvelle de mise en relation (d'individus, de groupes et de réseaux, de savoirs [1]).

C'est par ces propos que Patrick Lalande, président de l'Observatoire des métiers et des qualifications de la branche retraite complémentaire et prévoyance, a ouvert l'atelier-débat prospectif du 9 avril 2014, organisé par l'Observatoire sur le thème « Les enjeux, les atouts et les risques du digital pour un groupe de protection sociale ».

À NOUVEAU CONTEXTE, NOUVELLE APPROCHE

Mobilité, nomadisme et consumérisme[2] caractérisent les nouveaux comportements des consommateurs ; comportements dont les groupes de protection sociale doivent désormais tenir compte dans leurs relations clients.

Répartition des pages Internet vues en France par support



Bien que l'utilisation d'Internet sur les mobiles et les tablettes soit encore marginale, ces supports vont certainement connaître un important essor.

* Sources : ComScore, Médiamétrie.

Comme le souligne Vincent Puren, consultant Digital : « Nous atteignons une phase de saturation des medias. Il faut attirer l'attention d'un public difficile à atteindre du fait de la surabondance des informations et des services et des habitudes de survol. Les consommateurs sont devenus des medias, c'est-à-dire qu'ils peuvent, *via* Internet, publier des informations et donner librement leur avis et partager leurs opinions. »

Dans un contexte de concurrence accrue avec les acteurs de la bancassurance, de réformes réglementaires, de concentration du marché, de développement de l'offre de services et de diversification des canaux de communication, les groupes doivent repenser les usages : les clients sont désormais plus autonomes et exigeants, ils réclament une instantanéité des échanges. Avec l'influence des réseaux sociaux, et en particulier *Facebook* et *Twitter* [3], l'effet de recommandation sociale devient un élément qu'il faut prendre en considération. Des paramètres que les groupes intègrent dans leur stratégie d'innovation commerciale et de relation client. Comment s'organisent-ils ?

L'UTILISATION DU NUMÉRIQUE DANS LES GROUPES

Ces dernières années, AG2R La Mondiale a mis en place un « écosystème digital », explique Damien de Bloteau, responsable de l'innovation au sein du groupe. « Une cellule de veille nous permet de regarder ce qui se fait de mieux dans les secteurs de la

7 / 10

En France, 7 mobiles achetés sur 10 sont des *smartphones*.

26,9 heures par mois

En France, les internautes passent 26,9 heures par mois sur Internet. Ce sont les seniors (55 ans et plus) qui passent le plus de temps sur Internet devant les 35-44 ans. 31,7 millions d'internautes de tous âges sont inscrits sur un réseau social.

6,5 écrans par foyer

Avec 43,2 millions d'internautes en France, huit Français sur dix équipés d'au moins un ordinateur et plus d'un tiers utilisant un *smartphone*, on totalise – si l'on dénombre aussi les tablettes tactiles et les télévisions connectées – 6,5 écrans par foyer, en moyenne.

grande distribution, de la téléphonie, etc. Nous nous tenons informés des dernières tendances. Nous faisons appel à une *start-up*[4] pour le développement de nos applications mobiles ; l'intérêt étant de pouvoir monter rapidement des projets innovants, de les tester et, le cas échéant, de ne pas y donner suite. » Chez AG2R La Mondiale, la démarche d'innovation est collaborative. « Les salariés peuvent déposer leurs idées sur un site participatif, en fonction des thématiques définies deux fois par an. À ce jour, 40 % des salariés sont déjà allés sur ce site et 151 idées ont été mises en œuvre. Par ailleurs, nous accompagnons les directions métiers dans la mise en place de solutions digitales. » Le groupe propose un certain nombre de sites Internet communautaires : Aidons les nôtres, Rapprochons-nous, Préparons ma retraite, et propose diverses applications mobiles : Ma santé, Ma retraite, Service client. « Le digital est au service de notre cœur de métier », conclut Damien de Bloteau.

Pour Pascal Mogavero, directeur de la Relation client chez Malakoff Médéric, « le digital vient enrichir la stratégie globale du groupe. » Les nouvelles technologies sont au service de ses ambitions : elles doivent permettre de proposer une relation clients *cross-canal* [5] efficace, pouvant elle-même devenir un facteur de différenciation dans le choix du client et de compétitivité. « Notre organisation centralisée de la relation clients permet de rationaliser les investissements, de capitaliser sur la connaissance que nous avons de nos affiliés et de nos adhérents et de garantir la cohérence de nos messages aux actifs, retraités et entreprises. » Le portail Internet du groupe donne accès, pour les actifs et les retraités, à l'espace client personnalisé ToutM (santé, retraite, prévoyance). Les services, informations, conseils, formulaires, etc. que l'on trouve sur cet espace sont consultables sur ordinateur, tablette électronique [6] et *smartphone* [7]. Les entreprises ont, elles aussi, accès à un extranet sécurisé et accessible 24h/24, mettant à leur disposition une offre complète de gestion dématérialisée (déclarations en ligne, affiliations, cotisations, etc.). Les applications mobiles sont adaptées aux besoins des clients : SOS Urgences, Mes traitements, Mes tests santé, Toute ma retraite… Cette dernière application permet de simuler le montant de sa future retraite, d'estimer son âge de départ en retraite, de découvrir les conseils des experts retraite en vidéo, de recevoir une réponse personnalisée de la part de ces experts, etc. Le souhait de Malakoff Médéric, aujourd'hui ? « Utiliser encore davantage les atouts du *cross-canal* et continuer d'adapter notre stratégie aux innovations technologiques. » ●

(1) Conférence inaugurale, le 29 janvier 2013, pour le lancement officiel du programme Paris Nouveaux Mondes, l'initiative d'excellence du pôle de recherche et d'enseignement supérieur « Hautes Études, Sorbonne, Arts et métiers ».
(2) Mouvement visant à donner aux consommateurs un rôle actif au niveau économique et social (Larousse).
(3) Le web social, c'est aussi : Youtube, Google+, Linkedin, Tumblr., Instagram, Pinterest, Foursquare…
(4) Jeune entreprise innovante et dynamique, à croissance rapide.
(5) Le marketing *cross-canal* est une stratégie s'appuyant sur l'utilisation parallèle de différents canaux de distribution (site Internet, applications mobiles, enseigne physique, téléphone, etc.), afin de favoriser l'interaction entre ces derniers.
(6) Ordinateur portable ultraplat.
(7) Terminal de poche.

Avancée en âge —

Selon une enquête d'opinion menée auprès des seniors en avril 2014, **la situation des personnes âgées en France est globalement positive.** Pour autant, des inégalités et des difficultés existent. Explications.

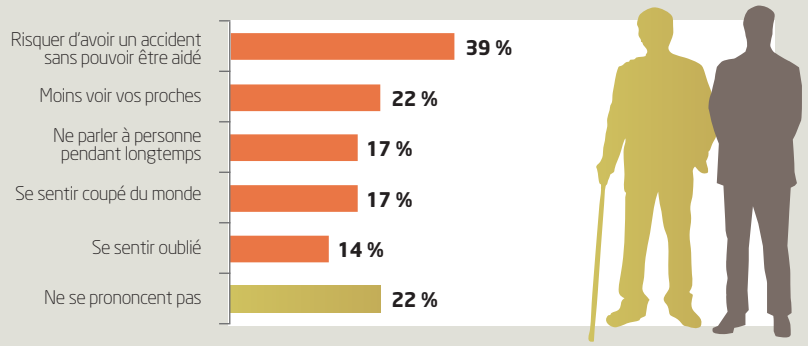
Le bonheur dans la cité ?

En 2013, l'Observatoire de l'âge Viavoice, Harmonie Mutuelle et le journal *Le Monde*, en partenariat avec France Inter, ont mené une première enquête d'opinion auprès de seniors âgés de 70 ans et plus, sur leur bien-être, leur sentiment d'intégration au sein de la société, leurs attentes, etc. Neuf personnes interrogées sur dix se disaient alors « assez heureuses » ou « très heureuses ». Un an après, une seconde étude révèle, au-delà du sentiment de bonheur qui reste stable, à un niveau élevé, des situations d'exclusion nouvelles et de repli sur soi préoccupantes.

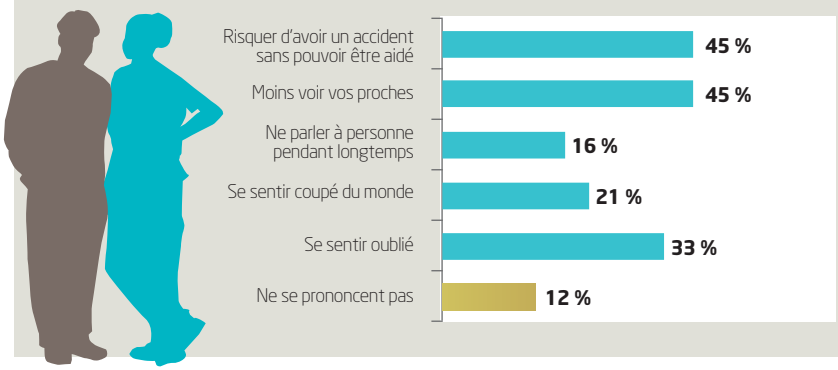
En 2014, 88 % des seniors à domicile se déclarent « heureux » (contre 77 % des résidents en Ehpad) et pour un tiers d'entre eux « très heureux ». Seulement 11 % des personnes interrogées déclarent n'être « pas vraiment » ou « pas du tout » heureuses. Les inégalités de revenus ne sont pas un critère déterminant : 98 % des personnes déclarant des revenus mensuels supérieurs à 4 000 euros se déclarent « heureuses », mais aussi 78 % de celles qui gagnent moins de 1 000 euros.

1. Qu'est-ce qui vous inquiète le plus dans la solitude ?

Base : échantillon grand public 70 ans et plus, personnes résidant à domicile



Comparatif : personnes résidant en Ehpad



LA SOLITUDE : SOUHAITÉE OU SUBIE ?

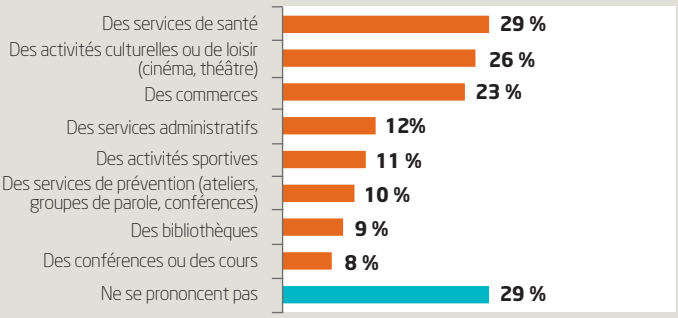
Les seniors qui vivent à domicile sont plus nombreux qu'en 2013 à s'estimer bien pris en compte au sein de la société (68 % contre 61 % en 2013). Ils se trouvent également « bien entourés » (88 %) et « intégrés à la vie sociale » (93 %).

Avec l'avancée en âge, l'intégration n'est qu'un des facteurs de bonheur puisqu'on constate que, parmi les personnes qui ne s'estiment « pas bien entourées » (22%), 69 % se déclarent heureuses à titre personnel. La solitude peut être un choix de vie ou tout au moins être vécue positivement. Les personnes à domicile voient dans la solitude la possibilité de s'organiser comme elles l'entendent, selon leurs propres horaires (75 %). En revanche, certaines redoutent l'isolement, en premier lieu pour des raisons de sécurité (39 % ont peur d'avoir un accident sans pouvoir être aidées), puis pour des raisons affectives *(voir graphique 1)*. Au final, ce qui l'emporte c'est la volonté de rester chez soi : 93 % des seniors qui vivent à domicile déclarent vouloir « rester chez eux le plus longtemps possible, même s'ils doivent rester seuls ».

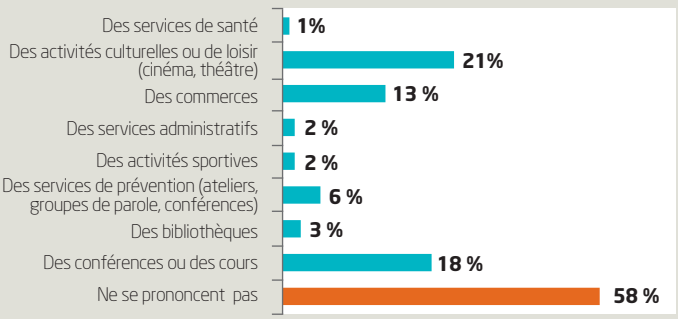
Les résidents en Ehpad se sentent davantage entourés que ceux qui vivent en autonomie (93 % contre 88 % pour les personnes à domicile). Ils ont le sentiment d'une plus grande préoccupation de la société à leur égard.

2. Dans la liste suivante, à quoi aimeriez-vous avoir plus facilement accès ?

Base : échantillon grand public 70 ans et plus, personnes résidant à domicile


Des services de santé 29 %
Des activités culturelles ou de loisir (cinéma, théâtre) 26 %
Des commerces 23 %
Des services administratifs 12%
Des activités sportives 11 %
Des services de prévention (ateliers, groupes de parole, conférences) 10 %
Des bibliothèques 9 %
Des conférences ou des cours 8 %
Ne se prononcent pas 29 %

Comparatif : personnes résidant en Ehpad


Des services de santé 1%
Des activités culturelles ou de loisir (cinéma, théâtre) 21%
Des commerces 13 %
Des services administratifs 2 %
Des activités sportives 2 %
Des services de prévention (ateliers, groupes de parole, conférences) 6 %
Des bibliothèques 3 %
Des conférences ou des cours 18 %
Ne se prononcent pas 58 %

QUE DIRE DES NOUVELLES FORMES D'EXCLUSION ET DE REPLI ?

Ce tableau optimiste révèle aussi des zones d'ombre. Malgré un sentiment d'intégration largement partagé, 7 % des personnes ont le sentiment d'être abandonnées du monde médical, 11 % de leur famille, 12 % de leurs proches, 14 % de leurs voisins et 17 % des services publics.

Certaines déplorent des difficultés à se déplacer hors de chez elles ou l'impossibilité d'accéder à des services en ligne : « Quand on part à la mairie, on nous dit qu'on doit les contacter par Web, et tout le monde n'a pas le Web », « Les handicapés, rien n'est fait pour leurs déplacements », « Les vieux dérangent la société car ils coûtent cher ».

Les aînés qui se sentent mal intégrés dans la société reprochent l'indifférence de leur voisinage, la difficulté de créer des liens dans certains territoires ayant connu de grandes transformations spatiales et sociales : « J'ai moins de mémoire maintenant et moins de sous, donc moins de facilités pour être intégrée dans la vie actuelle », « mes voisins sont des gens prétentieux, ce n'est pas des gens de mon niveau ».

De plus, la société « connectée » peut déboussoler et pousser au repli sur soi. Elle est un monde dont on ne comprend plus les codes : « Je n'arrive pas à m'adapter à la nouvelle génération. » On note d'ailleurs que seule une minorité de seniors (45 %) ont le sentiment que « les jeunes générations sont attentives et aident suffisamment les personnes âgées ». Peut-être se coupent-elles elles-mêmes des plus jeunes puisqu'elles sont 43 % (71 % pour celles qui vivent en Ehpad) à ne pas vouloir davantage de relations avec des personnes plus jeunes.

Pour contrer ces formes de repli, les personnes interrogées avancent des solutions : faciliter leur mobilité, favoriser l'accès aux services dans leur quotidien *(voir graphique 2)* : services de santé (29 %), commerces (23 %), loisirs et culture (26 %), ce qui leur permettrait cette ouverture à la société et le maintien du lien intergénérationnel. ●

Pour en savoir +

→ L'étude Viavoice est consultable en ligne : http://institut-viavoice.com/v13/images/Lobservatoire de l-age 2e vague Avril 2014.pdf

Méthodologie

Entre février et avril 2014, plus de mille personnes âgées de 70 ans et plus et vivant à domicile ont été consultées par téléphone ; 164 résidents en établissements d'hébergement pour personnes âgées (Ehpad) des départements Loire-Atlantique et Maine-et-Loire ont été consultés en face-à-face.

Innovation sociale en Belgique —

En Belgique, environ 150 000 personnes sont atteintes de la maladie d'Alzheimer. Pour aider les malades et soulager leurs proches, le Service provincial d'aide familiale (Spaf) a lancé en 2011, dans la province de Namur, un projet innovant de « Garde à domicile Alzheimer ». Rencontre avec Didier Dubois, directeur général du Spaf.

Soutenir les aidants proches des malades d'Alzheimer

Vous êtes l'initiateur du projet « Garde à domicile Alzheimer ». Comment avez-vous eu l'idée de mettre en place ce service ?

D. D. : J'ai pris conscience de la nécessité d'agir à la suite de nombreux témoignages des aides familiales du Spaf qui sont tous les jours sur le terrain. Elles m'ont expliqué les difficultés rencontrées par les proches des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer, la charge que cela représentait pour eux au quotidien. Cette maladie évolutive, qui peut durer plus de dix ans, requiert, de la part des aidants, de plus en plus d'attention. Cela devient très lourd à gérer à domicile pour les proches. Il n'est pas rare qu'ils s'épuisent, qu'ils développent eux-mêmes une pathologie. J'ai d'ailleurs été confronté à cette situation dans ma famille. Mon oncle, qui s'occupait sans relâche de sa femme atteinte de la maladie d'Alzheimer, est décédé alors qu'elle est toujours en vie. Tout cela m'a incité à mettre quelque chose en place pour soutenir les aidants proches.

Comment cette idée s'est-elle concrétisée ?

D. D. : Fin 2010, j'ai obtenu l'accord du conseil d'administration du Spaf pour lancer le projet de « Garde à domicile Alzheimer ». Nous avons constitué un comité de pilotage composé de deux médecins généralistes, d'aidants proches, de membres de l'association sans but lucratif Aidants Proches Belgique, de la présidente de la Ligue Alzheimer Belgique, de gériatres, de référents hospitaliers, d'experts en santé mentale… Tous se sont impliqués dans le projet qui s'est concrétisé par la formation des gardes à domicile. Nous avons également mis en place des groupes de parole avec uniquement des aidants proches. L'idée était de les écouter attentivement (et pas seulement les experts) pour mieux appréhender leurs besoins.

Dans quel cadre ce projet s'est-il inscrit ? Où en est-il actuellement ?

D. D. : Le service Garde à domicile Alzheimer a été lancé en avril 2011. Ce projet pilote, pour une durée de trois ans, s'est inscrit dans le cadre du plan Wallonie Alzheimer. Il a été soutenu par la ministre wallonne de la Santé et de l'Action sociale (subvention de 30 000 euros par an), la région wallonne (aide à la promotion de l'emploi, 184 500 euros par an) et la province de Namur (30 000 euros par an).

Puis, en septembre 2013, la ministre a décidé de pérenniser le projet et de doubler les effectifs. Nous sommes maintenant à 10 emplois en équivalent temps plein. Nous n'employons en effet que des intervenantes

18

Le Spaf compte actuellement 18 gardes à domicile Alzheimer qui interviennent ponctuellement auprès de plus de 40 bénéficiaires.

6 464

C'est le nombre d'heures de prestations réalisées en 2013 par les gardes à domicile Alzheimer.

Pour en savoir +

→ Didier Dubois a présenté le service Garde à domicile Alzheimer lors de la table ronde « Proches aidants : identifier leurs besoins, adapter nos réponses » organisée à Paris, le 13 mai dernier, par l'action sociale de l'Agirc et de l'Arrco.

à mi-temps parce que le travail avec les personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer est très lourd. Par ailleurs, la province de Namur continue de subventionner le projet.

Quels sont les objectifs et les particularités de votre service ?

D. D. : Notre but est d'apporter un peu de répit aux aidants et une attention de qualité aux bénéficiaires. La maladie d'Alzheimer n'est pas une fatalité dès l'annonce. On peut agir pour que la maladie évolue lentement et maintenir certaines facultés en éveil. Nous proposons des prestations à la carte, allant de 3 heures minimum à une journée complète. Les aidants proches nous appellent également pour une soirée ou une nuit. C'est très souple. Les familles privilégient des aides ponctuelles, une ou deux fois par semaine, une nuit. On est dans la notion de répit et pas de remplacement.

Quel est le rôle des gardes à domicile Alzheimer ? Quelle est leur formation ?

D. D. : Elles ont pour mission d'accompagner les bénéficiaires qui, en raison de leur maladie, ne peuvent rester au domicile sans surveillance. Elles contribuent à leur qualité de vie ainsi qu'à celle de leurs aidants proches. Ce sont des aides familiales (1) qui ont reçu une formation spécifique leur permettant d'intervenir au domicile des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer. Elles sont encadrées par une infirmière spécialisée en santé communautaire (2). Nos intervenantes suivent également des formations continues car nous identifions sans cesse de nouveaux besoins. Elles apprennent par exemple à maîtriser la psychologie de la famille pour ne pas s'immiscer dans les conflits familiaux, ne pas prendre parti…

Quels sont les outils à leur disposition ?

D. D : L'idée est de rendre la garde productive et intéressante. Nous avons donc développé une « valise communicationnelle » contenant des outils qui permettent de proposer des activités ludiques pour stimuler les cinq sens des malades, ou la mémoire de ces cinq sens. Ces activités aident les gardes à domicile à détecter les sens toujours en éveil du malade et à réinstaurer la communication avec lui. Il y a des jeux de cartes, du matériel de peinture, des dictons à compléter, des senteurs à découvrir, des objets à manipuler, de vieilles chansons… On se rend compte que lorsque la garde à domicile s'installe pour jouer avec le malade, l'aidant, s'il est au domicile, vient les rejoindre. Cela faisait souvent bien longtemps qu'ils n'avaient pas partagé un tel moment !

Vous avez reçu en 2012 le 3e prix de l'innovation sociale décerné par l'Unispo (3) ? Quel a été l'impact de cette récompense ?

D. D. : Ce prix a permis de mieux faire connaître ce service qui est unique en Wallonie, et même en Belgique. On a parlé de nous dans la presse écrite, à la radio, à la télévision… Cela a bien sûr favorisé les prises de contact. Beaucoup de personnes ont appelé pour s'informer. Et nous sommes très fiers d'être de nouveau nominés en 2014 pour un autre projet, « Le Petit Nid d'Houyet », un habitat groupé pour personnes vieillissantes. ●

(1) Appelées auxiliaires de vie en France.
(2) Il y a santé communautaire quand les membres d'une collectivité, géographique ou sociale, réfléchissent en commun sur leurs problèmes de santé, expriment des besoins prioritaires et participent activement à la mise en place et au déroulement des activités les plus aptes à répondre à ces priorités.
(3) Union des entreprises à profit social.

Qu'est-ce que le Spaf ?

Le Service provincial d'aide familiale (Spaf) est une entreprise privée du secteur non marchand qui propose aux habitants de la province de Namur toute une série de services à domicile : gardes à domicile Alzheimer, aides ménagères, aides familiales, ateliers de repassage, divers petits travaux… Il emploie aujourd'hui 480 personnes.
Pour en savoir + : www. spaf.be

FAIRE LE POINT
SUR SA RETRAITE
COMPRENDRE
SA RETRAITE
PRÉPARER
SA RETRAITE
DEMANDER
SA RETRAITE
Sur agirc-arrco.fr,
votre retraite
au bout des doigts.
Accédez à votre relevé
de situation
Prenez rendez-vous
avec un conseiller
Demandez votre retraite
complémentaire
en ligne
Communiquez
un changement d'adresse
et bien plus encore
dans votre espace
personnel...
RETRAITE COMPLEMENTAIRE
agirc et arrco
Votre retraite, on y travaille
PEUPLADES.FR